

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PUC-RJ
SETEMBRO 1990

RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO
NO BRASIL: PERCEPÇÃO E ATUAÇÃO
DOS ATORES SOCIAIS

Edward Amadeo
José Márcio Camargo

Apresentação

Este trabalho resultou de uma série de entrevistas realizadas pelos autores, com lideranças empresariais e de trabalhadores e seus assessores, entre os meses de setembro e dezembro de 1989. Agradecemos a atenção dos entrevistados, listados a seguir, que se dispuseram a discutir suas visões sobre a história recente das relações entre capital, trabalho e governo no Brasil: Clarice Melamed, Victor Gianotti, Humberto Domingues, Lúcio Bellentoni, Joaquim Andrade dos Santos, Washington Costa, Owe Optenhogel, Walter Barelli, José Augusto Coelho Fernandes, Aldemar Jahn, Roberto dela Manna, Jayme Borges Gamboa, Maria Antonieta del Piore, Roberto Jeha, José Pastore, Luis Fernando Levy e Paulo Cunha. Agradecemos ainda as sugestões e o incentivo de Jaime Gatica.

Esta pesquisa foi financiada por recursos do projeto PNUD/OIT/BRA/002 - Ministério do Trabalho, a quem os autores agradecem.

Capítulo 1

Introdução

A sociedade brasileira enfrenta uma grave crise de raízes tanto econômicas quanto político-institucionais. De um lado, ela se caracteriza pelo acirramento dos conflitos entre diferentes grupos sociais resultante da tentativa de cada um de proteger ou aumentar sua parcela no produto. De outro, a crise financeira do Estado, associada ao pagamento dos serviços da dívida externa, forçou a redução dos investimentos públicos em infraestrutura e dos gastos sociais. Estes dois fatos contribuíram para a deterioração do nível de pobreza da população e a piora do perfil distributivo, dando naturalmente origem a um processo de desintegração social.

Do ponto de vista econômico, a aceleração da inflação desponta como principal sintoma deste fenômeno. A incapacidade de coordenação do processo econômico por parte do governo, agravada de forma aguda ao longo do governo Sarney, e a própria dinâmica da crise, desgastaram os instrumentos de política econômica. O desgaste da política salarial como instrumento de coordenação macroeconômica

(tema de uma pesquisa dos mesmos autores do presente trabalho, ver, E.Amadeo e J.M.Camargo, 1989.a) combinado às dificuldades de gerenciamento da política fiscal e monetária, devido à crise da dívida externa e suas ligações com a dívida pública interna, tornaram a execução das políticas macroeconômicas uma tarefa extremamente complexa, resultando em uma clara tendência à instabilidade tanto no que se refere à taxa de inflação quanto ao crescimento econômico.

Na área das relações entre capital e trabalho (que nos interessa mais de perto na presente pesquisa) os últimos dez anos foram marcados por mudanças substanciais. Em linhas gerais, estas mudanças podem ser caracterizadas pelo ressurgimento do ativismo sindical revestido de características inteiramente novas, em particular o crescimento das centrais sindicais, a independência destas centrais em relação ao Poder Executivo e o aumento da importância do processo de negociações coletivas.

Os primeiros anos deste processo foram de intenso conflito entre sindicatos e patrões. Após as violentas greves do final dos anos setenta, a forte recessão dos primeiros anos da década de oitenta teve efeitos extremamente importantes sobre o movimento sindical. De um lado, refreou seu poder de mobilização devido ao aumento da taxa de desemprego e de outro, exigiu um grande esforço de organização por parte de suas lideranças o que acabou produzindo a consolidação das duas mais importantes centrais sindicais (CUT E CGT) como principais interlocutores na área trabalhista.

Estes desenvolvimentos não poderiam deixar ao largo as organizações empresariais e, até mesmo, grandes empresários individuais mais sintonizados com as mudanças em curso. Após décadas durante as quais estes atores econômico-sociais permaneceram em grande parte tutelados pelo Estado em suas relações com os trabalhadores, ou pelas injunções da Consolidação das Leis do Trabalho, ou através de suas ligações com os regimes autoritários pós-1964, o aparecimento do novo sindicalismo nos anos oitenta e a redemocratização do país obrigaram-nos a mudanças importantes.

Diante do aumento da organização e da representatividade das entidades dos trabalhadores, as lideranças empresariais se viram diante da necessidade de reorganizar suas entidades, tornando-as mais representativas e menos burocratizadas, menos vinculadas ao Estado, mais independentes em sua atuação e, conseqüentemente, mais dispostas ao diálogo e à negociação. Como veremos ao longo desta pesquisa, vários são os sintomas de que este processo está em rápido andamento.

Os desenvolvimentos descritos sucintamente nos parágrafos anteriores tornaram as relações entre capital, trabalho e governo no Brasil um dos pontos de estrangulamento do processo de desenvolvimento econômico do país, devido aos elevados níveis de conflito gerados pela nova interrelação de forças entre estes atores e pela estrutura organizacional deles emergente.

O conflito entre capital e trabalho, concentrado no final dos anos setenta e início dos oitenta no setor privado da

economia, se espalhou rapidamente para o setor público, ao mesmo tempo em que parecia se reduzir no setor privado. Entretanto, mais do que um resultado de uma estrutura de relações entre estes atores sociais que incentive a cooperação, a relativa calma hoje vigente no setor privado (se comparado com o período imediatamente anterior), está associada ao elevado poder de repasse aos preços dos reajustes de salários nominais por parte das grandes empresas oligopolistas, nos setores protegidos da concorrência externa e nos setores exportadores, onde os sindicatos mais fortes do setor privado estão concentrados. No setor público, por outro lado, dados os limites orçamentários impostos pela crise, o conflito aparece de forma aberta e violenta. O resultado deste processo é que este assentamento das relações entre o movimento sindical e o setor privado, acabou se transformando em um fator de enrijecimento e até mesmo de aceleração da taxa de inflação, tornando-se em um dos principais aspectos do elevado desequilíbrio macroeconômico do presente que ajudou a levar o país à beira da hiperinflação.

A pesquisa realizada ao longo de 1988 (E.amadeo e J.M.Camargo, 1989.a), na qual analisamos o papel desempenhado pela política salarial como mecanismo de coordenação do processo de determinação dos salários e dos preços na economia e sua paulatina perda de eficiência para atingir este objetivo, deixou sem resposta várias indagações sobre a evolução da estrutura das relações entre capital, trabalho e governo no Brasil. Estas indagações deram origem

a uma série de questões sobre a própria percepção dos atores sociais, suas experiências ao longo dos últimos anos, suas motivações e os resultados de sua atuação. Por outro lado, a própria evolução da estrutura das organizações representativas dos trabalhadores e dos empresários e os fatores que de uma forma ou de outra influenciavam em seu comportamento não puderam ser devidamente analisados.

Ao mesmo tempo, as várias tentativas fracassadas de "Pacto Social" levadas a cabo ao longo do governo Sarney, sugeriam a necessidade de se entender de que forma o arcabouço institucional vigente e a organização dos trabalhadores e dos empresários contribuíam para a ausência de condições para que os acordos se tornassem possível.

A partir desta constatação, decidiu-se realizar uma pesquisa cujos resultados teriam por base entrevistas realizadas com diferentes lideranças empresariais e sindicais. O objetivo era analisar a percepção e a motivação dos atores sociais envolvidos neste processo, principalmente no que se referia às mudanças ocorridas nas negociações coletivas, à evolução da estrutura das organizações empresariais e sindicais nos últimos anos e sua perspectiva para o futuro próximo, o papel das centrais sindicais e das confederações empresariais, as demandas destas organizações quanto ao espaço a elas reservado no desenho e implementação da política econômica e as possibilidades de um acordo nacional que viabilizasse a redução da taxa de inflação, a melhora na distribuição da renda e a retomada do crescimento, com um mínimo possível de custos sociais.

Ao longo do período setembro de 1989/dezembro de 1989, foram realizadas entrevistas com lideranças empresariais e sindicais importantes no país (a relação consta da apresentação do trabalho), sendo as questões apresentadas acima o foco principal das conversas realizadas. Neste sentido, cabem algumas considerações importantes de caráter metodológico.

Todas as entrevistas foram realizadas em conjunto pelos dois pesquisadores sendo que, para tal, não foram utilizados questionários pré-estabelecidos. Ao contrário, os temas foram sendo tratados da forma mais livre possível, sem limites a não ser aqueles apontados no parágrafo anterior.

Dada a grande liberdade com que foram conduzidas as entrevistas, decidimos não apresentar os resultados sob a forma de relato puro e simples das conversas realizadas, mas sim como uma análise dos principais temas tratados ao longo do trabalho. Esta metodologia tem vantagens e desvantagens.

Por um lado, as opiniões aqui expressas não podem ser consideradas uma amostra representativa da percepção de todas as lideranças sindicais e empresariais do país, nem mesmo das mais importantes. Em um certo sentido, elas não passam das opiniões dos próprios entrevistados. Entretanto, dada a importância de alguns deles entre seus pares, dificilmente elas poderiam ser consideradas não representativas daquilo que as lideranças percebem como os principais problemas do momento na área que estamos analisando.

Por outro lado, devido ao caráter eminentemente analítico do relatório, o resultado final combina as informações

obtidas através das entrevistas com a percepção dos próprios autores sobre os temas tratados. Por esta razão há, sem dúvida, um certo grau de subjetividade no trabalho. Porém, a subjetividade é, a nosso ver, compensada pela possibilidade de se oferecer um tratamento analítico às entrevistas em lugar de simplesmente transcrevê-las.

Finalmente, o fato de os entrevistados saberem que as entrevistas não seriam apresentadas diretamente, sob a forma de relatos, certamente permitiu que fossem tratados temas sensíveis que dificilmente seriam discutidos caso o formato de relato fosse o adotado. Neste sentido, acreditamos que a metodologia escolhida muito enriqueceu os resultados da pesquisa.

Como dissemos, as entrevistas foram feitas entre setembro e dezembro de 1989, em plena campanha presidencial. O fato do segundo turno contar com a participação de um candidato do Partido dos Trabalhadores (Luís Inácio Lula da Silva), devido à íntima relação entre a história deste Partido e a história recente do movimento sindical, fizeram com que os entrevistados estivessem muito atentos aos acontecimentos e à importância do tema do trabalho, tornando de certo mais vivas as entrevistas. Por outro lado, naturalmente deslocou um pouco seu eixo do campo estritamente trabalhista para um campo mais amplo que envolvia a ligação entre o movimento sindical e as eleições.

Os resultados finais esperamos que possam contribuir para o melhor entendimento deste aspecto importante da realidade econômica, social e política do país, e ajude a perceber os

novos caminhos a serem trilhados pela sociedade brasileira no campo das relações entre capital e trabalho no futuro.

Capítulo 2

Os Trabalhadores

1. Estado, capital e trabalho: corporativismo e mudança

A estrutura das relações entre capital, trabalho e governo no Brasil, pelo menos até finais dos anos setenta, foram de fato e de direito regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, cujas origens remontam à década de 30. Baseada nas idéias corporativistas predominantes na época, este documento tem como um de seus princípios básicos a pressuposição de que as relações entre capital e trabalho em uma economia capitalista deveriam se basear na harmonia e não no conflito de interesses. Esta harmonia seria obtida através de um mixto de "benesses" e "restrições".¹ Por um lado, as leis garantiam direitos individuais e coletivos, unicidade e monopólio de representação, além de recursos financeiros para o funcionamento dos sindicatos. De outro, dava ao Estado o poder de controle da atividade, da utilização dos recursos obtidos e da própria formação dos sindicatos.

... Estes termos seguem de perto as noções de "inducement" e "restrain" utilizados por Collier e Collier em seu estudo sobre a relação entre o Estado e o movimento sindical na América Latina.

Capítulo 2

Os Trabalhadores

1. Estado, capital e trabalho: corporativismo e mudança

A estrutura das relações entre capital, trabalho e governo no Brasil, pelo menos até finais dos anos setenta, foram de fato e de direito regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, cujas origens remontam à década de 30. Baseada nas idéias corporativistas predominantes na época, este documento tem como um de seus princípios básicos a pressuposição de que as relações entre capital e trabalho em uma economia capitalista deveriam se basear na harmonia e não no conflito de interesses. Esta harmonia seria obtida através de um mixto de "benesses" e "restrições".¹ Por um lado, as leis garantiam direitos individuais e coletivos, unicidade e monopólio de representação, além de recursos financeiros para o funcionamento dos sindicatos. De outro, dava ao Estado o poder de controle da atividade, da utilização dos recursos obtidos e da própria formação dos sindicatos.

1 . Estes termos seguem de perto as noções de "inducement" e "restrain" utilizados por Collier e Collier em seu estudo sobre a relação entre o Estado e o movimento sindical na América Latina.

Dados estes princípios, a CLT constitui-se em um conjunto extremamente amplo de leis. Definiu-se um grande leque de direitos e deveres dos trabalhadores e dos empresários a nível individual, tais como, jornada de trabalho, períodos de pagamento de salário, regras de prevenção de acidentes, estabilidade no emprego, precedência para os direitos trabalhistas em caso de falência e muitos outros.

Da mesma forma, definiu-se uma estrutura de organização sindical paralela para empresários e trabalhadores, baseada na unicidade sindical e no monopólio de representação. Os sindicatos (de trabalhadores e de empresários) foram constituídos em linhas ocupacionais por município, sendo necessário seu reconhecimento pelo Ministério do Trabalho. Os sindicatos ocupacionais são agregados em Federações a nível estadual e em Confederações a nível federal. Finalmente, estas últimas se unem para formar as Confederações setoriais da indústria (e dos trabalhadores da indústria) do comércio (e dos trabalhadores do comércio), do sistema bancário, etc.

A contribuição é compulsória para todos os trabalhadores com contratos de trabalho legalmente registrados, e para todas as empresas. Os recursos financeiros são divididos entre os sindicatos, as Federações, Confederações e o Ministério do Trabalho, em proporções definidas na própria CLT. A utilização dos recursos da contribuição sindical é estritamente definida em lei e fiscalizada diretamente pelo Ministério.

Os principais objetivos desta estrutura legal eram esvaziar as demandas dos trabalhadores por melhores condições

de trabalho, protegê-los contra a excessiva exploração por parte dos empresários e, ao mesmo tempo, evitar que o conflito entre capital e trabalho se desse a partir dos locais de trabalho. Este último objetivo foi reforçado através da criação de uma Justiça do Trabalho que tinha como principal função fazer valer os dispositivos da CLT e julgar as disputas decorrentes do processo de negociações coletivas, transformando assim os conflitos de origem trabalhista em questões de Justiça.

O grande poder do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos dos trabalhadores acabou por gerar uma organização sindical desligada das necessidades do dia a dia dos trabalhadores nos locais de trabalho, com pouca ou nenhuma ligação com suas bases, uma estreita ligação com as elites político-partidárias a nível nacional e grande dependência em relação ao Estado.

Seguindo o mesmo padrão, as organizações empresariais tenderam a se burocratizar, se tornaram pouco representativas dos interesses dos empresários e, conseqüentemente, desvinculadas das necessidades das bases empresariais.

Do ponto de vista das organizações empresariais e da burocracia estatal era importante garantir o controle sobre a atuação dos sindicatos de trabalhadores e para isto contavam com a atuação moderada das lideranças, quando não com seu apoio político, como no caso do populismo de massas em que se baseou o trabalhismo Getulista e Janista. De fato, as lideranças sindicais até 1964 mantinham relações de

lealdade com a burocracia estatal do Ministério do Trabalho e, na esfera política, com o Partido Trabalhista Brasileiro.

Dentro desta estrutura, as negociações coletivas eram uma prerrogativa dos sindicatos e das Federações estaduais, sendo extremamente descentralizadas e dessincronizadas. Cada sindicato representava os trabalhadores em sua base territorial, sendo os representantes legalmente reconhecidos. Em alguns casos, as Federações representavam os trabalhadores. As negociações se davam (e continuam se dando) em diferentes datas para diferentes categorias profissionais, uma estrutura que se, por um lado, reduz o poder de mobilização dos sindicatos, por outro, dificulta sobremaneira a coordenação do processo de formação dos salários e dos preços a nível macroeconômico (E.Amadeo e J.M.Camargo, 1989.a).

Esta estrutura corporativista funcionou de forma relativamente eficiente até inícios dos anos sessenta, quando o governo populista de João Goulart foi incapaz de refrear as demandas das cúpulas sindicais por maior participação na definição das políticas econômicas da época.

O golpe militar que se seguiu manteve intacta a estrutura da CLT, aprovou uma lei de greve bastante restritiva e acabou com a mobilização trabalhista através da repressão às lideranças sindicais. A interrupção do processo de negociações coletivas foi substituído pela introdução da lei salarial. Esta lei funcionou até 1974 como um mecanismo de coordenação do processo de formação dos salários a nível macroeconômico, permitindo um controle efetivo sobre o processo inflacionário.

E' neste contexto que se dá o período do "milagre brasileiro", com rápido crescimento do setor industrial e

sua forte concentração em São Paulo, fatores que foram fundamentais para determinar as mudanças ocorridas a partir de finais dos anos setenta.

2. O 'Novo Sindicalismo'

Nesta seção nos concentramos na análise das entrevistas no que concerne às origens do 'novo sindicalismo', suas tendências e evolução, ao papel das centrais sindicais, suas propostas tanto no que se refere à estrutura da organização sindical, quanto ao processo de negociações coletivas, e à relação entre a Central Unica dos Trabalhadores e o Partido dos Trabalhadores, um aspecto importante que tem sido destacado pelos estudiosos do assunto e que foi extensivamente tratado pelos entrevistados. Tratamos também de um fenômeno mais recente da cena sindical brasileira, o aparecimento do chamado 'sindicalismo de resultados' e seus efeitos sobre a formação dos salários e dos preços.

2.1. As origens do 'novo sindicalismo'

Há consenso entre as lideranças empresariais e sindicais entrevistadas de que a origem do 'novo sindicalismo' está associada às contradições entre as sementes de mobilização engendradas pelo crescimento econômico, e notadamente industrial, o arcaísmo da estrutura sindical definida na CLT, a repressão a que estava submetido o movimento dos

trabalhadores e à atitude pouco voltada à negociação por parte dos empresários. Este conjunto de condições foram em grande parte responsáveis pela característica fortemente conflitiva do 'novo sindicalismo' e pela surpresa com que os empresários reagiram diante deste movimento. A lentidão com que os empresários perceberam a nova correlação de forças vigente e a tentativa do governo de manter o controle sobre a estrutura sindical e o processo de formação dos salários, reforçou o caráter conflitivo do movimento.

E' importante notar que todo este processo se deu ao mesmo tempo em que ocorriam dois choques externos importantes, os aumentos do preço do petróleo e das taxas de juros internacionais, que obrigaram o país a adotar uma política de ajuste sem precedentes em sua história recente.

Todos estes fatores, combinados à racionalização da política de arrocho salarial do período anterior pela máxima de que era necessário "primeiro crescer o bolo para depois distribuir" e a recusa à negociação coletiva por parte dos empresários, escudados na postura de que as leis salariais tinham aplicação automática, não cabendo negociações, gerou uma pré-disposição para o conflito, legitimando a posição sindical segundo a qual a única forma de se obter ganhos de salário real e melhores condições de trabalho seria através do conflito.

Foram estas contradições as responsáveis pelo crescimento acelerado das centrais sindicais, principalmente da Central Unica dos Trabalhadores cuja história se confunde com a do 'novo sindicalismo', e pelas mudanças no padrão de negociações coletivas.

As origens do Partido dos Trabalhadores estão vinculadas à percepção por parte destas novas lideranças de que para melhorar sua posição de barganha no conflito entre capital e trabalho, seria necessário um trabalho intenso de mudança institucional que compreendia uma nova legislação trabalhista menos corporativista e autoritária, mais liberdade sindical e o fim das restrições ao direito de greve.

O interessante deste processo é que a criação do Partido dos Trabalhadores antecede o aparecimento da Central Única dos Trabalhadores, considerado seu braço sindical. Sem dúvida, um sintoma da importância dada pelas lideranças sindicais às necessidades de reformas institucionais que exigiam sua representação nas casas legislativas do país. Todos estes fatores foram mencionados pelas lideranças sindicais entrevistadas de uma forma ou de outra e por algumas lideranças empresariais.

Ao contrário do sindicalismo que antecedeu o golpe militar de 1964, com suas características essencialmente burocráticas e vínculos especialmente frágeis com as bases e fortes com a estrutura burocrática do Ministério do Trabalho, o 'novo sindicalismo' nasceu desatrelado do Estado e com uma proposta de estreita relação com os trabalhadores a nível das fábricas.

Pode-se dizer que houve uma mudança na clientela das lideranças sindicais, dos burocratas e políticos para os peões. De fato, segundo os depoimentos, no final dos anos 70 as atuais lideranças sindicais da CUT eram, em grande parte,

operários com militância apenas circunstancial. Até hoje, a consulta às bases através das comissões de fábricas são citadas como mola mestra do movimento, sendo uma das principais preocupações evitar a burocratização da Central.

Em termos mais específicos, a origem do sindicalismo atual surge das chamadas "oposições sindicais" dos anos 70, isto é, lideranças excluídas da estrutura formal dominada pelos sindicalistas tradicionais, e das "lideranças autênticas", isto é, aquelas mais identificadas com as bases que conseguiam permear a estrutura formal dos sindicatos. Estas lideranças passam a aglutinar suas forças a partir de meados dos anos 70 em congressos como o Encontro Nacional das Oposições Sindicais e mais tarde do movimento Articulação Nacional de Movimento Populares e Sindicais (ANAMPUS).

A estratégia adotada foi a de penetrar na estrutura oficial existente e conquistar as direções dos sindicatos através do processo eleitoral. Naquele momento, pelo menos duas posições divergentes disputavam a hegemonia do movimento sindical. Um grupo considerado mais "moderado" sob influência do Partido Comunista Brasileiro, do MR-8 e dos sindicalistas tradicionais, que propunha uma ação gradualista e uma política de não enfrentamento com o regime, afim de evitar um repique do golpe militar. De outro lado estavam grupos mais "radicais" liderados pelos chamados "sindicalistas autênticos" e as oposições sindicais cujas posições estavam vinculadas à ANAMPUS.

O rompimento entre estes dois grupos deu origem às duas principais centrais sindicais do país. O grupo moderado

criou a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) enquanto o outro deu origem à CUT.

O ideário da CUT está explicitamente exposto em seu programa, que inclui:

- completa liberdade de formação e atuação sindical, fim do monopólio de representação e da contribuição compulsória;
- utilização da greve geral com principal instrumento de luta;
- posição de classe em contraste a uma posição poli-classista; e
- sindicalismo estruturado pela base com importante papel destinado às comissões de fábricas.

O grupo que acabou se transformando na CGT, por outro lado, lutava pela manutenção dos institutos do monopólio de representação e da contribuição compulsória, política de aliança de classes, pelo menos durante o período de transição democrática e pouca ênfase nas comissões de fábrica como forma de organização e não alinhamento com partidos políticos específicos. Estas diferenças persistem até o momento, segundo os entrevistados, e caracterizam o comportamento das duas Centrais.

Mesmo no interior da CUT, o relacionamento com as bases e com o Partido dos Trabalhadores continuam sendo os principais objetos de disputa de posições. Há um grupo hegemônico ('Articulação') que propõe a diferenciação entre as atuações da Central e do Partido. Enquanto a central e os sindicatos devem atuar a nível de reivindicações trabalhistas, cabe ao partido concentrar-se nas questões

gerais de ordem política. Isto não significa necessariamente despolitização dos sindicatos ou da Central que devem continuar a lutar pelo crescimento do espaço dos trabalhadores dentro das empresas e encaminhar sugestões aos partidos políticos. Porém supõem uma divisão de tarefas em que as propostas e posições políticas cabem prioritariamente ao partido.

A posição alternativa, representada principalmente pela corrente denominada 'CUT pela base', propõe maior politização dos sindicatos através do fortalecimento das comissões de fábricas. A principal divergência está na relação da Central com suas bases. Os adeptos da 'CUT pela base' apontam na atuação do grupo uma tendência à 'Articulação' de burocratizar e elitizar a estrutura da central sindical com o risco de gradual perda de contacto com os trabalhadores a nível dos locais de trabalho.

Um outro aspecto de discórdia entre os dois grupos, que se tornou importante a partir do momento em que o processo de democratização desembocou em um regime civil, diz respeito às propostas de negociações e entendimentos de âmbito nacional com os empresários e com o governo. A 'Articulação' defende a idéia de participação em negociações desde que estejam em pauta questões fundamentais para o movimento sindical tais como a garantia de emprego, o contrato coletivo de trabalho, a unificação de datas-base, etc. A 'CUT pela base' vê nas propostas de negociação um retrocesso (na direção do que chamam "reformismo social-democrata") com relação à posição de enfrentamento do início da década. A

participação nas discussões de 'Pactos Sociais' são vistas por esta corrente como rendição às tentativas da burguesia de cooptar os trabalhadores com o objetivo de resolver a crise do sistema. Segundo um membro da 'CUT pela base', "não há negociação a fazer, o negócio é tratar os empresários a pau". Neste sentido, o projeto desta corrente é claramente revolucionário.

As disputas entre as duas correntes dentro desta Central é hoje uma questão importante, sendo que alguns entrevistados de ambos os lados admitem inclusive a possibilidade de um rompimento eventual entre elas. E' difícil neste momento imaginar como o rompimento afetaria o movimento sindical, porém a própria menção desta possibilidade indica a ausência de monolitismo mesmo dentro da Central sindical mais ativa e sugere a possibilidade de mudanças importantes no futuro.

A esta altura deve-se diferenciar a CUT da outra central importante, a CGT. A CGT está hoje cindida e, a rigor, dois líderes disputam a sua liderança. De um lado, o velho líder oriundo do antigo sindicalismo Joaquim Andrade dos Santos (Joaquinzão) que, depois de retirar-se com seus companheiros do último Congresso da Central, continua ocupando a sala reservada ao seu presidente. De outro, Antônio Rogério Magri eleito presidente no congresso também aparece publicamente como o presidente da CGT. As diferenças pessoais entre Joaquinzão e Magri entretanto parecem menores diante das diferenças entre a CGT e a CUT.

As duas correntes da CGT continuam preconizando uma posição mais negocial a nível macroeconômico, total

desvinculação com partidos políticos específicos e concentração nos objetivos estritos das negociações coletivas, principalmente melhores condições de trabalho e melhores salários.

Neste contexto, a CGT dirigida por A.R.Magri, assim como alguns dos líderes não diretamente alinhados a centrais -- dentre os quais destaca-se Luis Antônio Medeiros -- propõem o chamado 'sindicalismo de resultados', isto é, um sindicalismo altamente despolitizado, cujas demandas raramente incluem crescimento da representação e participação dos trabalhadores nos locais de trabalho e ausência de vínculos com partidos políticos. A tônica das demandas refere-se a ganhos salariais o que diante da aceleração da inflação nos últimos dez anos, representa um forte apelo para os trabalhadores.

As lideranças do 'sindicalismo de resultados' e da outra vertente da CGT dirigida por Joaquinção sugerem ter a CUT uma postura radical com o uso abusivo das greves e do enfrentamento. Além disto acusam-na de excessiva politização e dependência com relação ao Partido dos Trabalhadores. Já os líderes da CUT vêm no sindicalismo de resultados um retrocesso, um retorno ao sindicalismo despolitizado e desvinculado das bases, e cuja capacidade de mobilização depende essencialmente do grau de cada sindicato isoladamente, sem que a central cumpra qualquer função organizativa. De fato, segundo este ponto de vista, a central não tem praticamente nenhuma função no processo de negociações coletivas.

A nosso ver, uma das principais diferenças entre a CUT e as duas vertentes da CGT é o papel desempenhado pela central sindical no processo de negociações coletivas. Este aspecto será tratado com mais detalhe à frete, porém, podemos adiantar que a CUT tem como um de seus objetivos participar ativamente das negociações coletivas e até mesmo, no futuro, negociar diretamente pelos seus sindicatos filiados, enquanto a(s) CGT(s) não se propõem a participar diretamente deste processo.

E' exatamente estas diferenças quanto às posições da CUT e da(s) CGT(s) no cenário político e no processo de negociações coletivas que fizeram da primeira a central mais ativa e mais estruturada nacionalmente, transformando-se em um ponto de referência obrigatório de qualquer tentativa de análise das relações entre capital, trabalho e governo no Brasil de hoje. Daí porque no que se segue estaremos especialmente interessados na atuação desta Central. Cabe lembrar que a atuação da CUT é um vetor resultante de pelo menos duas forças no interior da Central, mas que as diretrizes básicas são dadas pela 'Articulação', tendência claramente hegemônica.

2.2 A Estrutura do 'Novo Sindicalismo'

O 'novo sindicalismo' diferencia-se do modelo corporativista instituído pela CLT em três aspectos básicos. Em primeiro lugar na proposta de manter um estreito relacionamento com os trabalhadores nos locais de trabalho, através das comissões de fábrica; o segundo aspecto importante refere-se ao papel da Central nas negociações coletivas e na elaboração de propostas políticas tanto na área sindical quanto no âmbito das políticas públicas; e finalmente no seu relacionamento com o Estado e os partidos políticos.

Entre os líderes dos principais sindicatos de sustentação da CUT e da própria central existe consenso de que o crescimento e progressiva organização da CUT são irreversíveis. Existem problemas políticos e organizativos. Dentre os primeiros as diferenças entre a 'Articulação' e a 'CUT pela Base' talvez sejam os mais importantes.

Do ponto de vista da organização, há problemas no relacionamento e comunicação entre as lideranças nacional e regionais, e entre estas e os sindicatos filiados. Estes problemas estão localizados em regiões onde as condições para o desenvolvimento do movimento sindical são piores, e onde há falta de quadros para se ocupar da estruturação da central. Nos estados onde o grau de organização é relativamente sofisticado, como São Paulo, Rio Grande de Sul

e Minas Gerais, este não é considerado um problema importante. Nestas regiões o relacionamento entre a Central e os principais sindicatos é tido como muito eficiente. Já em estados como o Rio de Janeiro onde há uma tendência à estagnação do setor industrial, ou em regiões como o Norte e o Nordeste, nas quais o processo de produção e organização capitalista é incipiente, os sindicatos têm enormes dificuldades para mobilizar as bases, e obviamente a Central enfrenta problemas para se organizar.

A partir de algumas entrevistas, tem-se a nítida impressão de que a rapidez com que cresceram a CUT e sua importância política têm reflexos sobre sua capacidade de organização. Segundo um entrevistado ligado ao movimento sindical, falta à própria liderança da CUT clareza quanto a temas que relacionem, por exemplo, as implicações da atuação sindical sobre as variáveis macroeconômicas. Devido ao rápido crescimento da Central e a crescente instabilidade econômica, as lideranças têm dificuldades para ir além dos temas de varejo como a inflação e os reajustes salariais. Pouco tempo sobra para discussões de temas mais abrangentes e que se referem a estratégias de médio e longo prazos.

Apesar dos problemas, o crescimento da central é notável e sua atuação muito eficaz. O mais importante aspecto da atuação da CUT, e aquele que o diferencia do sindicalismo da CGT por exemplo, é a tentativa de manter estreito e contínuo relacionamento com as bases. O relacionamento entre a Central e as bases se dá através dos sindicatos, e destes com as comissões de fábrica. A atuação das comissões

restringe-se ao bem-estar dos trabalhadores no interior da fábrica. Cabe a elas negociar com os empregadores melhores condições de trabalho diferentes formas de organização da produção e vigiar os acordos feitos inclusive entre a empresa e o sindicato. Servem finalmente como elo de comunicação -- nas fábricas em que existem e são eficazes -- entre trabalhadores e o sindicato. Na organização de uma greve geral, por exemplo, as lideranças nacionais estabelecem os motivos e fixam as datas, e os sindicatos iniciam consultas junto às comissões de fábrica e comissões de mobilização que transmitem os sentimentos das bases. Se há resistências quanto a algum ponto elas são transmitidas ao sindicato que as avalia e eventualmente contacta as lideranças da própria CUT.

No momento, uma das principais demandas da CUT é a estabilidade para os membros eleitos das comissões de fábrica. Segundo as lideranças entrevistadas, esta estabilidade é fundamental para evitar que trabalhadores mais ativos sejam demitidos de seus empregos devido à sua atuação junto aos trabalhadores o que, segundo eles, ocorre com frequência. Este direito já foi obtido por alguns sindicatos em suas negociações coletivas, mas é ainda pouco adotado.

Em princípio, e esta é a visão da CUT, as comissões de fábrica não devem manter um vínculo formal com o sindicato, podendo mesmo ter membros a ele não filiados. No entanto, as duas instâncias se confundem e tanto a CUT quanto o sindicato têm papel importante na criação e manutenção das

comissões. Isto se deve principalmente à forte resistência por parte das empresas à idéia das comissões com o que a central e os sindicatos tomam a si a responsabilidade de criar espaço para sua criação e funcionamento.

Apesar da ênfase no relacionamento com as bases, este é, sem dúvida, um dos aspectos nos quais esta Central tem mais dificuldades de se desenvolver. Mesmo em sindicatos bem estruturados, como o dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, estima-se que existam apenas 20 comissões funcionando adequadamente. E este parece ser um caso excepcional. De fato o que se percebe nas entrevistas é que há muitas dificuldades para criar e manter em funcionamento as comissões. Vários fatores concorrem para este fato. Não só existe grande resistência das empresas, que em inúmeros casos simplesmente não aceitam discutir o assunto em negociações coletivas, mas também pela dificuldade para mobilizar os trabalhadores.

A preocupação das lideranças com as dificuldades encontradas para manter contacto com as bases é um reflexo da pouca capacidade de organização destas comissões. Para alguns, este é o calcanhar de Aquiles do movimento sindical brasileiro no momento e todo esforço deve ser concentrado para resolver este problema. Parte destas lideranças vê no sucesso da implantação das comissões e na capacidade delas em servir de elo entre a cúpula e as bases, a saída para evitar a burocratização do movimento sindical, um fenômeno que, segundo eles, pode ser observado em muitos países europeus. Aliás, parte das diferenças entre a 'Articulação'

e a 'CUT pela Base' deve-se à ênfase dada por estes últimos ao funcionamento das comissões relativamente à tendência dominante.

O segundo aspecto importante a ser destacado é a relação entre Central Sindical e Estado. A relação de dependência entre o movimento sindical pré-1964 e o Estado era mantida por duas vias interligadas, uma de ordem estritamente político-institucional e outra de ordem econômico-financeira. Do ponto de vista político-institucional, a estrutura montada pela CLT, com atomização da organização sindical e do processo de negociações coletivas, combinada a uma cúpula burocrática vinculada ao Estado, foram de grande importância. Por outro lado, a possibilidade de intervenção nos sindicatos em caso de descumprimento das leis, reforçou esta dependência.

Esta via foi em grande parte neutralizada pelo próprio processo de redemocratização do país. Com a redemocratização, os dispositivos mais autoritários da CLT caíram em desuso, tornando-se totalmente obsoletos, criando-se um vácuo institucional de difícil superação. Com isto, os sindicatos se viram livres para atuar de forma mais independente e menos vinculada ao Ministério do Trabalho.

Porém, é no aspecto econômico-financeiro que a relação de dependência se torna mais efetiva. A obrigatoriedade de contribuição sindical, combinada à estreita vinculação de utilização dos recursos a objetivos de caráter eminentemente assistencialistas, fez com que os sindicatos se transformassem, em grande parte, em uma agência de

assistência social aos trabalhadores filiados do que de defesa dos seus direitos. Como a obtenção de recursos é independente de sua atuação e do número de filiados, cria-se pouco ou nenhum incentivo para uma atuação mais ativa da parte dos sindicatos e uma tendência à burocratização.

No final dos anos setenta, alguns sindicatos mais ativos conseguiram criar um dispositivo para se auto-financiar, sem utilizar os recursos da contribuição sindical. Este dispositivo consiste em descontar voluntariamente uma porcentagem dos ganhos obtidos na negociação coletiva da categoria em benefício do sindicato. Alguns dos sindicatos mais ativos do país, principalmente da CUT mas também da CGT, conseguiram através deste mecanismo e do aumento do número de filiados, consolidar uma base financeira independente. Em alguns casos, chegam a devolver os recursos oriundos da contribuição compulsória. Esta independência financeira é considerada por muitos um dos principais ganhos do movimento sindical ao longo da década de oitenta, viabilizando sua independência política em relação ao Estado e exigindo uma maior responsabilidade em relação a seus representados.

Deve-se notar que tanto a CUT quanto a CGT são entidades de direito civil, juridicamente desvinculadas do Estado, atuando em paralelo ao aparato legal definido pela CLT. São entidades sustentadas pela contribuição voluntária de seus sindicatos filiados e, segundo alguns entrevistados, de entidades internacionais. Apesar de seu caráter não oficial ou, como sugerem alguns, por causa disto, são hoje entidades

muito mais representativas dos interesses dos trabalhadores brasileiros que as Confederações oficiais.

E' interessante notar neste contexto que, nas discussões do Congresso Constituinte em 1987/1988, o Partido dos Trabalhadores e a Central Unica dos Trabalhadores lutaram contra a manutenção da contribuição compulsória pois consideram que esta é uma forma de viabilizar a existência de sindicatos pouco representativos e evitar o crescimento de um movimento sindical mais ativo. Entretanto, contaram com a oposição tanto dos outros partidos de esquerda e dos representantes das outras correntes sindicais, quanto das lideranças das entidades patronais oficiais.

3. O 'novo sindicalismo' e as negociações coletivas

Entretanto, do ponto de vista deste trabalho, são nos efeitos do 'novo sindicalismo' sobre o processo de negociações coletivas que ocorreram as principais mudanças nas relações entre capital, trabalho e governo, gerando um período de transição entre uma estrutura descentralizada de organização e de negociações, para uma estrutura mais centralizada e vinculada à atuação da Central sindical a nível nacional.

Podemos caracterizar o momento atual como de transição na estrutura do processo de negociações coletivas no país devido à diversidade de formas segundo as quais estas negociações são realizadas. Em alguns casos as negociações

são comandadas pelos próprios sindicatos envolvidos. Em outros as federações negociam em nome de vários sindicatos e, finalmente, em muitos outros casos a central sindical representada os sindicatos a ela filiados nas negociações coletivas de diferentes categorias. Deve-se ter claro que, segundo a legislação vigente, somente as Federações podem negociar em nome dos sindicatos, e apenas os próprios sindicatos podem assinar acordos com as empresas. Portanto, a negociação através da central não está prevista na legislação.

A existência de diferentes 'tipos' de negociadores reflete também as divergências entre as lideranças sindicais não só quanto ao padrão de negociações coletivas mas também quanto à estrutura sindical. Os sindicatos independentes (não filiados a centrais), geralmente associados à estratégia do 'sindicalismo de resultados', negociam em nome de si próprios. Algumas vezes vários destes sindicatos negociam conjuntamente com representantes do setor patronal, mas mantêm a sua individualidade. A negociação por sindicato, isto é, a ausência das centrais ou das federações nestes casos, reflete a preferência por uma estrutura sindical descentralizada, com negociações descentralizadas e assíncronicas pois cada um negocia em sua data-base.

A esta opção contrapõe-se a visão da CUT segundo a qual não apenas deve haver certo grau de centralização na estrutura do movimento sindical senão que também as negociações devem ser centralizadas e, idealmente, em uma mesma data-base.

A esta altura é preciso ter claro que a centralização do movimento sindical em torno de uma ou duas centrais sindicais em si não implica a centralização das negociações coletivas nem a unificação das datas-base. É verdade que onde a estrutura é centralizada em geral as negociações também o são como nos países escandinavos. Pode-se entretanto ter uma estrutura centralizada e negociações descentralizadas e assíncronas no tempo. Nestes casos as centrais não participam das negociações ou atuam apenas como consultoras. Por outro lado, é possível pensar uma estrutura relativamente descentralizada em que, como no Japão, alguns itens são negociados em conjunto para todos os sindicatos, outros itens em separado, a nível de fábrica, mas todos em uma mesma data-base.

A proposta da CUT é de centralização da estrutura sindical e das negociações. Atualmente, a centralização se dá através de uma sistemática na qual são criados Departamentos por categoria profissional, que representam os sindicatos nas negociações. No momento, esta central conta com cerca de 11 Departamentos ocupacionais, cobrindo desde os metalúrgicos, até os trabalhadores rurais. A tabela abaixo mostra a cobertura obtida por estes Departamentos a nível nacional.

Tabela 1
Departamentos da CUT

categorias trabalhadores	número de sindicatos	número de representados
Trabalhadores rurais milhões	292	2,6
Saúde e previdência milhões	96	2,0
Educação milhões	68	1,3
Metalúrgicos milhões	32	1,0
Vestuário	22	560 mil
Bancários	49	380 mil
Transporte	24	320 mil
Químicos	26	305 mil
Urbanitários	11	300 mil
Comerciários	25	200 mil
Petroleiros	8	43 mil

Fonte: Secretaria de Política Sindical da CUT

Estes Departamentos foram montados dentro da estrutura organizacional da Central com o objetivo de evitar a pulverização das negociações e aumentar o poder de barganha das categorias representadas. Ao mesmo tempo, pretendia-se com eles, substituir a estrutura oficial de Federações e Confederações. A idéia é que as negociações coletivas seriam comandadas centralizadamente pelo Departamento da categoria envolvida, a nível estadual e, eventualmente, a nível nacional. Idealmente, o Departamento prepara as pautas de negociações a partir de pautas elaboradas por seus sindicatos membros e negocia diretamente com os representantes do setor patronal. As negociações seriam conduzidas por negociadores especialmente treinados,

conhecedores das características específicas da categoria, que atuariam em nome dos sindicatos envolvidos. Esta é a prática adotada nas negociações dos sindicatos dos metalúrgicos do estado de São Paulo ligados à CUT.

Esta prática tem duas consequências importantes. De um lado, dá maior poder de barganha aos negociadores que representam um grupo maior de trabalhadores. Em particular, ganham os sindicatos menores e menos organizados que contam com um representante especializado e experiente na mesa de negociações e entram no barco das reivindicações mais abrangentes e avançadas dos grandes sindicatos. Por outro, gera conflitos entre os próprios sindicatos, uma vez que nem sempre as organizações mais frágeis, ligados a empresas menores e menos produtivas, ou que operam em setores competitivos, têm condições de manter o mesmo nível de reivindicações que os sindicatos mais fortes. Nestes casos, as soluções têm surgido através de um processo no qual os diferentes sindicatos fecham suas negociações individualmente, à medida em que as demandas consideradas mais importantes vão sendo atendidas pelas empresas, enquanto os outros continuam suas negociações através do Departamento.

Um aspecto importante a ser destacado se refere ao elevado grau de centralização da negociação advindo desta estrutura. Em lugar de manter a estrutura descentralizada, com negociações a nível de categoria, por município, como estipula a legislação, a central sindical se transforma no representante dos trabalhadores, com pautas únicas. Um

efeito importante é a tendência a incorporar nestas pautas demandas que antes eram específicas dos sindicatos mais fortes e organizados.

Um importante exemplo deste processo de centralização está se dando entre os metalúrgicos de diferentes bases territoriais empregados da holding Autolatina, do setor de montadoras. Neste grupo, já ocorre de fato, uma convergência das datas-base de todos os sindicatos envolvidos. Em segundo lugar, iniciou-se a partir das negociações coletivas de 1988, a formulação de um contrato coletivo de trabalho para todos os trabalhadores metalúrgicos desta empresa. Os principais itens da pauta de negociações deste contrato são o reconhecimento de uma intercomissão de fábricas incluindo todas as plantas e empresas da Autolatina e a revisão da estrutura de cargos e salários, com o objetivo explícito de reduzir a disparidade salarial no interior das empresas e entre empresas e a criação de um único plano de cargos e salários para todas elas.

Segundo a percepção das lideranças sindicais entrevistadas, principalmete as ligadas à CUT, a tendência à centralização é inexorável. O objetivo final, seria o estabelecimento de um contrato coletivo de trabalho de abrangência nacional, por categoria e para todas as categorias profissionais, o que de fato implicaria em uma negociação centralizada e sincronizada para todo o território brasileiro. A estratégia que está sendo adotada é avançar nesta direção, por etapas, começando pelos segmentos onde as condições são mais propícias, grandes conglomerados,

os setores mais organizados em estados mais desenvolvidos, centralização destas categorias a nível nacional, até alcançar a negociação de todas as categorias em uma única data-base.

Uma proposta alternativa que surgida ao longo de 1989, é a criação de Federações ocupacionais em lugar de Departamentos, que teriam a função de ocupar os espaços hoje ocupados pelas Federações oficiais. Esta proposta advém da necessidade de retirar os recursos da contribuição compulsória das Federações oficiais reduzindo sua importância e inviabilizando sua existência. As Federações teriam funções mais abrangentes que os Departamentos e teriam uma função organizativa importante. Esta é uma experiência que está em andamento em alguns sindicatos mais organizados (metalúrgicos de São Paulo e Minas Gerais e bancários de São Paulo) que servem como experiências piloto.

Adiante analisaremos os itens de negociação presentes nas propostas da CUT para efeito dos contratos coletivos de trabalho, as motivações para promover a centralização das negociações, as vantagens e desvantagens do ponto de vista macroeconômico de negociações centralizadas e, finalmente, os riscos envolvidos em um processo paulatino de centralização como o descrito no parágrafo anterior.

Cabe aqui ressaltar o estágio atual em que se encontram a organização sindical e as negociações coletivas no Brasil. Em primeiro lugar, é preciso ter claro que devido à inorganicidade da relação mantida entre a cúpula da CGT e os sindicatos a ela filiados, e à ausência de uma estratégia

definida de ação desta central, tomamos como referencial para estas reflexões o caso da CUT. \2

Do ponto de vista da estrutura sindical, observa-se um inquestionável movimento de centralização em que a CUT conta com legitimidade e poder de comando sobre os sindicatos a ela filiados. Esta constatação reveste-se de importância pelo poder político que a centralização empresta à Central com notáveis efeitos no que se refere à capacidade de levar adiante suas propostas seja no âmbito das relações trabalhistas seja de aspectos mais gerais das políticas públicas. Mantida a representatividade da Central, seu poder tem ainda reflexos importantes na área político-eleitoral como demonstraram os pleitos municipais de 1988 e presidenciais de 1989.

As negociações coletivas, não obstante o papel desempenhado pelas equipes negociadoras da CUT, estão ainda em um patamar relativamente baixo de centralização, além de serem bastante assíncronas. Portanto, há ainda um longo caminho a percorrer se a estratégia é, de fato, a centralização e sincronização das negociações coletivas e adoção de um contrato coletivo de abrangência nacional.

Por outro lado, há um aspecto em que o papel da CUT não é desprezível. Trata-se do apoio que pode dar a movimentos reivindicatórios isolados, transformando-os em fatos políticos de repercussão nacional. Uma greve em um setor de alguma relevância (petroleiros ou bancários por exemplo)

Por outro lado, esta opção justifica-se pelo rápido crescimento da CUT nos últimos anos.

definida de ação desta central, tomamos como referencial para estas reflexões o caso da CUT. \2

Do ponto de vista da estrutura sindical, observa-se um inquestionável movimento de centralização em que a CUT conta com legitimidade e poder de comando sobre os sindicatos e ela filiados. Esta constatação reveste-se de importância pelo poder político que a centralização empresta à Central com notáveis efeitos no que se refere à capacidade de levar adiante suas propostas seja no âmbito das relações trabalhistas seja de aspectos mais gerais das políticas públicas. Mantida a representatividade da Central, seu poder tem ainda reflexos importantes na área político-eleitoral como demonstraram os pleitos municipais de 1988 e presidenciais de 1989.

As negociações coletivas, não obstante o papel desempenhado pelas equipes negociadoras da CUT, estão ainda em um patamar relativamente baixo de centralização, além de serem bastante assíncronicas. Portanto, há ainda um longo caminho a percorrer se a estratégia é, de fato, a centralização e sincronização das negociações coletivas e adoção de um contrato coletivo de abrangência nacional.

Por outro lado, há um aspecto em que o papel da CUT não é desprezível. Trata-se do apoio que pode dar a movimentos reivindicatórios isolados, transformando-os em fatos políticos de repercussão nacional. Uma greve em um setor de alguma relevância (petroleiros ou bancários por exemplo)

2. Por outro lado, esta opção justifica-se rápido crescimento - da CUT nos últimos anos.

pode irradiar-se rapidamente se contar com o apoio da Central.

4. As propostas da CUT

O grande problema decorrente de uma estrutura sindical e de negociações coletivas centralizado é que nestes casos, as centrais sindicais passam a ter um poder de aglutinação e de representação política e econômica proporcionalmente muito superior à sua representação efetiva, em termos numéricos, na sociedade. Por outro lado, como qualquer outra organização, sua atuação está essencialmente ligada aos interesses dos grupos que, em princípio, são por ela representados. O aspecto importante a ser considerado neste contexto é a coincidência ou não dos interesses privados da central, com os interesses coletivos da sociedade.

Em princípio, devemos esperar que os interesses privados predominem sobre os interesses coletivos ou sociais, em situações como estas. Este é, sem dúvida, o comportamento 'racional', do ponto de vista econômico. Entretanto, nem sempre os interesses defendidos pelas centrais sindicais coincidem com interesses mais gerais da coletividade. A coincidência ou não destes interesses está associada principalmente aos tipos de incentivos gerados pela estrutura institucional vigente em cada país e em cada momento.

Em países em que o grau de centralização do movimento sindical é quase absoluto e as instituições são de tal ordem que facilitam a disciplina dos membros da central, como a Suécia, a Austria e mesmo a Alemanha, a atuação das centrais pauta-se pelos interesses de uma parcela significativa da

população e, por isto, em geral não representam nenhum conflito fundamental de interesses entre o público e o privado.

Por outro lado, em países nos quais as organizações sindicais conseguiram atingir um elevado grau de organização e mobilização em setores chave da economia, tendo portanto um elevado poder de obstacularizar o 'funcionamento' do país, sem entretanto chegarem a atingir a massa dos trabalhadores (como os trabalhadores nas minas de carvão da Inglaterra), muitas vezes os interesses individuais destes grupos se contrapõem aos interesses da coletividade, com danos muitas vezes dramáticos, do ponto de vista social, e profundos, do ponto de vista político.

Sem dúvida, existem circunstancias em que os agentes sociais atuam defendendo interesses próprios gerando involuntariamente resultados socialmente benéficos. Outras vezes a atuação dos atores leva em conta as repercussões sociais de sua ações justamente por reconhece-las. O importante é perceber que, em princípio, os interesses privados predominam sobre os interesses coletivos ou sociais, e que este é um comportamento racional dos atores dado o grau de informação e previsão de que dispõem.

E' importante notar que se as organizações representativas dos grupos sociais específicos são muito fortes, a solução em sociedades democráticas é o desenvolvimento de instituições que inviabilizem a utilização deste poder em benefício próprio, fazendo com que elas se tornem mais responsáveis socialmente. Isto é obtido não através da

repressão, mas por uma estrutura organizacional que incentive a cooperação e a reponsabilidade social, em detrimento do conflito e do interesse individual.

Esta digressão tem o objetivo de rebater críticas generalistas sobre o 'poder dos sindicatos', a ameaça representada pelo aparecimento de um 'república sindicalista', etc. Sindicatos fortes e com poder político existem em diversas partes do mundo, e nem sempre têm uma atuação socialmente disruptiva. Sem dúvida há contextos históricos em que a correlação de forças induz situações de enfrentamento e impasse, mas este não é o destino inexorável das sociedades em que há grupos sociais fortes e organizados. Portanto, está longe de ser óbvia a idéia de que sindicatos fortes e combativos sejam organizações perversas do ponto de vista coletivo.

Seguindo-se esta mesma linha de raciocínio, deve-se analisar as propostas e estratégias dos grupos sociais, em primeiro lugar sob a ótica dos interesses privados -- os quais efetivamente predominam -- e em segundo lugar segundo a ótica social e coletiva. Por último é preciso ter claro que os efeitos sociais da atuação dos grupos podem ser muito diferentes, dependendo da estrutura institucional vigente, não havendo causação única entre a atuação dos atores e as suas répercussões sociais.

Uma pergunta que vem à mente é qual a função da central sindical, principalmente no caso brasileiro? Afinal, no caso dos sindicatos mais fortes e organizados de onde saíram as lideranças da CUT, muitas das demandas da central para a

coletividade dos trabalhadores, já foram atendidas pelas empresas. Por este ângulo, não haveria necessidade de criação da Central. O que transparece nas entrevistas é que este tipo de organização cumpre um papel que não poderia ser cumprido pelos sindicatos isoladamente, mesmo os mais fortes. Faz parte de sua estratégia politizar o movimento sindical, não necessariamente no sentido de partidariá-lo, mas como forma de aumentar o grau de participação dos trabalhadores nos processos decisórios, desde os níveis mais desagregados (processos produtivos nas fábricas) até níveis mais agregados (formação de políticas públicas). Para isto, a central conta com elementos que os sindicatos isoladamente não dispõem, em particular, a capacidade de globalizar as demandas dos trabalhadores.

As propostas ou bandeiras da CUT dividem-se em dois grupos. De um lado aquelas de cunho essencialmente trabalhista, e de outro, as propostas de natureza geral que abrangem itens de políticas públicas nas áreas econômica e social.

A central cabe, por um lado, sugerir propostas de variados tipos avaliando sua pertinência junto às bases, e por outro, dada a sua dimensão nacional, encaminhá-las seja nas negociações coletivas de que participa, seja através da formação da opinião pública, seja no Congresso quando se tratar de matéria legislativa.

Há demandas e propostas que não cabem na pauta de reivindicações de nenhum sindicato. Exemplos são as discussões em torno de alterações na política salarial, do

salário-desemprego, da administração do FGTS, da liberdade e autonomia sindical, da adoção e abrangência dos contratos coletivos de trabalho, da unificação das datas-base, etc.

A pauta de demandas na área das relações trabalhistas defendida pela CUT conta com itens institucionais entre os quais se destaca a liberdade sindical e itens específicos associados aos interesses dos trabalhadores dentre os quais se destacam redução da jornada de trabalho, salário-desemprego, estabilidade no emprego, adoção do contrato coletivo de trabalho, unificação das datas-base, reconhecimento da figura do representante sindical e das comissões de fábrica, e variadas formas de salário indireto tais como licença maternidade e paternidade, creches, etc.

Vale lembrar que uma parte destes temas já fazem parte das pautas de negociação dos sindicatos mais fortes desde o início da década de 1980. ³ Em muitos casos, as demandas foram atendidas ainda na primeira metade da década. Entretanto, coube à central e ao PT, encaminharem estas demandas à Constituinte para que se tornassem leis, e portanto fossem estendidas a todas os trabalhadores legalmente empregados. O capítulo dos direitos dos trabalhadores foi certamente um dos mais polêmicos, e há consenso de que o empenho do movimento sindical surtiu efeitos positivos para os trabalhadores, principalmente dos sindicatos mais fracos.

A atuação da CUT alinha o sindicalismo brasileiro ao sindicalismo europeu, e distancia-o do sindicalismo

3 Ver Tavares (1988) e La Rocque (1989).

praticado nos EUA e Canadá. Na Europa, as centrais sindicais e suas alianças com partidos políticos, fazem do trabalhador organizado um ator social importante para a tomada de decisões estratégicas. As grandes centrais e os partidos social-democratas e socialistas em países como a Itália, França, Alemanha, Austria, Bélgica e os países escandinavos desde a Segunda Guerra participam das principais decisões políticas. Diferentemente, nos EUA e Canadá, a atuação dos sindicatos restringe-se às negociações coletivas a nível de empresas e as centrais sindicais têm pouco ou nenhuma influência sobre o processo de negociações coletivas.

A liberdade sindical significa o fim do poder de ingerência do Estado nos sindicatos. O mal maior, segundo as lideranças sindicais entrevistadas, é a tendência ao corporativismo representado caracteristicamente pela cooptação das lideranças sindicais seja pela burocracia estatal seja por representantes do setor patronal. Uma parte da legislação que impedia a liberdade sindical foi eliminada com a nova Constituição com o fim dos poderes de ingerência e intervenção que tinha o Ministério do Trabalho.

Por outro lado, existe uma grande discussão dentro do movimento sindical sobre a função e a importância da contribuição sindical obrigatória. Para alguns esta forma de financiamento é um incentivo à burocratização dos aparelhos sindicais e do distanciamento das elites com relação às bases. Para outros, sua existência permitiu o aparecimento e fortalecimento do sindicalismo brasileiro e sua extinção iria criar uma disputa acirrada e suicida entre as

diferentes correntes do sindicalismo no país. Sem ela, é possível que uma parte considerável dos sindicatos no país percam sua razão de ser. Uma alternativa por vezes mencionada nas entrevistas seria passar a utilizar a contribuição compulsória para financiamento de um fundo de greve ou do salário desemprego, dado que, com a nova Constituição, a forma de utilização destes recursos foi liberada.

E' interessante notar, como dissemos acima, que este dispositivo persistiu graças a um acordo entre a CGT e da Confederação Nacional da Indústria, contra a CUT e o Partido dos Trabalhadores, o que mostra o grau de polêmica causado por este dispositivo.

Há duas demandas do movimento sindical, e dos sindicatos filiados à CUT especialmente, que encontram fortíssima resistência por parte dos empregadores: o reconhecimento das figuras do representante sindical e da comissão de fábrica e a garantia de emprego. Nos países europeus e também no Japão a participação dos trabalhadores no processo produtivo é intenso, e o relacionamento das empresas com a representação dos trabalhadores se dá através das comissões de fábrica. Segundo um dos entrevistados, conhecedor do sindicalismo europeu, lá a força dos sindicatos está dentro das fábricas através das comissões e dos representantes sindicais. Ao mesmo tempo, os meios para a demissão de trabalhadores são extremamente restritivos nestes países. Uma empresa, para demitir, deve apresentar à justiça trabalhista evidências muito claras de que há uma

causa justa devido a faltas cometidas pelo trabalhador, ou que por razões econômicas ela se sente incapaz de manter o vínculo empregatício. Um processo de demissão pode ser longo e oneroso para a empresa se estas condições não são satisfeitas. Os sindicatos, obviamente mantêm vigilância constante para que seus filiados não sejam demitidos sem a clara observância destes princípios.

Segundo os sindicalistas entrevistados a resistência das empresas no Brasil a estas demandas advém das repercussões que ambas podem ter sobre o controle do processo de produção. Há indicações, segundo alguns entrevistados, de que são as pequenas empresas e não as grandes e/ou multinacionais, e são os capatazes e gerentes de RH e não os diretores, os que mais se opõem à ampliação da representação dos trabalhadores na fábrica e a cláusulas que restrinjam demissões. Pode-se inferir daí que as grandes empresas, que têm uma estrutura de cargos e salários mais eficiente e um processo de recrutamento e seleção mais criterioso, têm também a preocupação de manter satisfeitos seus trabalhadores o que significa ampliar sua participação e reduzir a ameaça das demissões. As multinacionais têm experiências em seus países de origem que muitas vezes as leva a ter uma atitude baseada em incentivos e não em restrições. Há exceções a esta regra entre grandes empresas nacionais e multinacionais.

Os gerentes de RH e capatazes, por estarem mais próximos das linhas de produção sentem-se ameaçados pela adoção de qualquer medida que venha a aumentar o poder de discernimento

ou participação dos trabalhadores. No caso da participação decisória no processo produtivo, a ameaça passa inclusive pela possibilidade de obsolescência de suas funções de controle e supervisão. Já os diretores, muitas vezes até por estarem expostos a mais informações sobre experiências internacionais, preferem oferecer incentivos que venham a reduzir o grau de conflito trabalhista que, enfim, pode ter repercussões indesejadas para a performance da empresa.

No caso específico de medidas que aumentem a garantia de emprego, elas não são um fator de conflito entre sindicatos e empregadores somente por razões econômicas. Não é que a estabilidade no emprego reduza a flexibilidade da empresa transformando o trabalhador em parte do custo fixo apenas. Este é de fato um aspecto da questão com desdobramentos muito complexos: os resultados do ponto de vista econômico de transformar o trabalhador em custo fixo são muito ambíguos, podendo portanto ser benéficos ou prejudiciais para a empresa.⁴ O problema tem, entretanto, conotações políticas importantes. A garantia de emprego não é importante para o trabalhador apenas por reduzir os custos de ver-se desempregado a qualquer momento, mas também porque a facilidade da firma de demití-lo reduz seu poder de barganha. Isto é verdade principalmente no caso dos trabalhadores mais ativos que em muitas empresas são alvo de ameaças de demissão, quando não demitidos, se mantiverem uma atitude combativa. Para os sindicatos, a

4 Ver Amadeo e Camargo (1989b).

resistência das empresas em restringirem o poder de demissão está associado à perda de controle sobre a atividade sindical ou contestatória dos trabalhadores, e não apenas (se é que há boas razões para isto) devido aos eventuais prejuízos econômicos que possa ter.

Além de reivindicações trabalhistas, a CUT tem demandas de carácter mais geral entre as quais se inclui o aumento dos gastos sociais com saúde, educação e transportes urbanos, a reforma agrária e a suspensão dos pagamentos da dívida externa. Há pelo menos duas dimensões interessantes na defesa destes pontos pela Central.

Em primeiro lugar deve-se questionar os motivos pelos quais a CUT defende pontos que, em princípio, nada têm a ver com questões trabalhistas. A defesa do crescimento dos gastos sociais é perfeitamente cabível uma vez que grande parte dos trabalhadores filiados a sindicatos da CUT sofre com a deterioração da qualidade de vida devido ao estancamento de gastos em saúde, educação e transportes desde o início dos anos 80. Ademais, a defesa destes pontos é vista pelos sindicalistas como uma contribuição para a melhoria do padrão de vida dos trabalhadores praticamente à margem do processo capitalista e político, que não são sindicalizados.

Mas a defesa de pontos como a reforma agrária e a suspensão do pagamento da dívida externa é menos justificável. Ao defender estes pontos a CUT estravasa os limites dos interesses diretos de seus filiados e passa a ter uma postura que afeta interesses de outros atores sociais.

Não cabe aqui entrar no mérito das propostas em si, mas apenas discutir a motivação para que uma central encampe propostas em áreas que não a trabalhista. A principal motivação está no fato de que a central se vê como representante política dos trabalhadores, e neste aspecto sua relação com o Partido dos Trabalhadores é muito importante. Esta relação é bastante complexa e afeta o comportamento tanto da Central quanto do Partido.

Em primeiro lugar, a CUT é o principal ponto de apoio do PT entre os trabalhadores. Segundo, a penetração de outros partidos na CUT é simplesmente insignificante. A história eleitoral e política da CUT e do PT é muito curta e é difícil antecipar qual será o *modus vivendi* entre eles. Mas dada a origem dos dois e a história política recente, é perfeitamente possível que, por algum tempo, a CUT orientará seus movimentos de acordo com as necessidades do partido.

Entretanto, a eleição de prefeitos filiados ao Partido dos Trabalhadores em algumas cidades importantes do país, como São Paulo, Vitória, Porto Alegre, etc. está fazendo com que esta relação se torne mais nítida e, em alguns casos, até mais conflitiva. O comportamento dos sindicatos dos funcionários públicos destes municípios, muitos deles filiados à CUT, tem muitas vezes contrariado as diretrizes dos administradores municipais e gerado conflitos de difícil solução. Este é um aspecto importante que certamente irá ajudar a definir a relação entre estas duas instituições no futuro e mostra a relativa independência entre elas.

Da mesma forma, é difícil imaginar qual seria a relação entre a CUT e um possível governo do Partido dos

Trabalhadores, caso Luís Inácio Lula da Silva tivesse sido eleito presidente. Nas entrevistas, as lideranças sindicais ligadas a esta Central sugeriam que, neste caso, haveria uma trégua por algum tempo, mas se as propostas da CUT não fossem encaminhadas, esta posição de cooperação poderia ser mudada. A história da convivência do PT e da CUT, entretanto, esta ainda por ser feita.

5. Centralização das negociações e Pacto Social

Há dois fatos que podem parecer contraditórios. De um lado, há um forte movimento dentro da CUT para gradativamente centralizar as negociações coletivas e unificar as datas-base. Por outro lado, esta Central recusou-se a participar das propostas de pacto social ao longo do governo Sarney, que poderiam ser vistas como um primeiro passo na direção de negociações centralizadas.

De fato não há contradição. As propostas de pacto social tinham por objetivo apenas a negociação de reajustes de preços e salários. Já a proposta de contrato coletivo de trabalho tem em sua pauta uma série de temas, já discutidos acima, associados à reforma institucional das relações sindicais, à representação sindical nas fábricas e empresas e à garantia de emprego. Sem que estes temas entrem em pauta, não há interesse por parte da CUT em realizar negociações.

A CUT trabalha para paulatinamente centralizar as negociações coletivas. Este processo já se iniciou com a idéia de fazer uma negociação que inclua todos os sindicatos ligados à Autolatina, independente de suas bases territoriais. Os passos seguintes são negociações por categoria englobando bases territoriais maiores, até que, no limite, se tenha negociações por categoria a nível nacional e um contrato coletivo básico para todos os trabalhadores.

As motivações das lideranças para a centralização já foram discutidas, e estão associadas ao papel da central como

entidade que globaliza os interesses dos seus filiados e os representa nos casos em que não cabem posicionamentos individualizados dos sindicatos.

Pode-se identificar alguns problemas no processo de centralização. O principal deles é de ordem macroeconômica e se refere às suas vantagens e desvantagens a depender do grau de centralização. No caso limite da descentralização das negociações, os sindicatos atuam apenas a nível da categoria por base territorial. Em geral as firmas de uma determinada base territorial tendem a ser duras na negociação pois não sabem qual será o resultado de negociações de firmas concorrentes em outras bases. Sendo assim o poder de barganha dos sindicatos tende a ser pequeno, e os efeitos macroeconômicos das negociações salariais (sobre o nível de emprego, inflação, etc) pequenos também.

No caso de negociações inteiramente centralizadas a nível nacional, a central sindical negocia a determinação dos salários com representantes patronais mediante metas de política econômica fixadas pelo governo. Como a ação da central serve para os trabalhadores de toda a economia, o resultado das negociações tem forte impacto macroeconômicos, muitas vezes até discutido e analisado ao longo das negociações. Devido à relação estreita entre o resultado das negociações e seus impactos macroeconômicos, a central tende a comportar-se de modo a minimizar efeitos indesejados como crescimento da inflação ou do desemprego. Esta é a origem da moderação salarial em países da Europa em que há centralização.

No Brasil a política salarial serve de baliza para as negociações e reajustes dos salários, e cumpriu um papel semelhante ao da negociação centralizada, até 1974. Este papel tem se desgastado à medida que a política deixou de ser eficaz como forma de defender o poder de compra dos salários reais. Os sindicatos mais fortes e organizados negociam com as respectivas representações patronais reajustes independente da política salarial, gerando enorme disparidade salarial, como veremos em outro capítulo. Em princípio, a negociação centralizada tenderia a substituir a política salarial, reduzindo a disparidade salarial e os efeitos perversos sobre o processo inflacionário de demandas salariais exacerbadas, típicas de economias com inflação crônica e um movimento sindical forte em determinados setores.

O problema surge com a intensão de proceder-se à centralização através de um sistema intermediário de negociações nacionais porém setoriais. Teríamos assim negociações separadas para os trabalhadores da indústria têxtil, metalúrgica, química, etc. Os males deste sistema são vários. Em primeiro lugar, o poder de barganha de cada grupo sindical é enorme pois sua representação é nacional. Em segundo, a representação patronal reunirá as empresas concorrentes que se sentirão muito à vontade (dado o pequeno grau de abertura externa da economia) para conceder aumentos salariais desde que todas possam repassar para os preços os aumentos de custos. Finalmente, o impacto macroeconômico das negociações será muito forte devido ao relativo grau de

centralização das negociações. Deste modo, o caso intermediário aparece como o pior dos mundos.

Portanto é razoável supor que a transição para um processo de negociações mais centralizado, que para muitos parece inexorável, deveria evitar a etapa intermediária. Entretanto, não há garantias de que assim será pois, como veremos ao examinar as entrevistas com representantes do setor patronal, a tendência ali também é no sentido de centralizar setorialmente as negociações.

6. Notas finais

O 'novo sindicalismo' tem sido uma força ativa na recente história econômica e política brasileira. Mas a história não tem dado trégua ao movimento sindical. Seu crescimento, combinado à explosão eleitoral do PT nas eleições municipais de 1988 e presidenciais de 1989 têm exigido das lideranças sindicais um grau de discernimento extremamente elevado, o que nem sempre tem ocorrido.

Mostramos neste capítulo que, a partir de um modelo de negociações coletivas com forte interferência do Estado (através da Justiça Trabalhista e do Ministério do Trabalho) e de características fortemente corporativistas, em dez anos chegou-se a um processo em que a própria central muitas vezes negocia em nome de seus filiados. Apesar de ser difícil caracterizar um processo de causação entre estes desenvolvimentos e a melhora das condições de trabalho no país, acreditamos que este efeito é importante. A culminação

deste processo foi a introdução de um capítulo sobre direitos trabalhistas na nova Constituição. Uma vitória que poucos movimentos sindicais no mundo conseguiu obter.

Não obstante esta história de sucesso, pode-se destilar das entrevistas que convive com a força do movimento sindical enquanto ator político e social alguma fragilidade em suas bases institucionais e técnicas. As dificuldades para estabelecer estratégias e metas são óbvias diante de cenários econômicos e políticos tão incertos. Independente disto, entretanto, a organização da CUT, por exemplo, esbarra em obstáculos resultantes da imensidão territorial do país e enorme heterogeneidade ocupacional e regional dos trabalhadores brasileiros. Por outro lado a CUT enfrenta dificuldades para coadunar o crescimento do poder político com a geração de informações, capacidade analítica e massa crítica que permitam uma expansão eficaz.

Capítulo 3

Os Empresários

1. As novas bases da organização empresarial

As mudanças no regime político e na estrutura e atividade das organizações representativas dos trabalhadores tiveram, e continuam tendo, reflexos importantes na organização empresarial. Conforme veremos neste capítulo, estas organizações, assim como as dos trabalhadores, estão passando por um intenso processo de mudanças que apontam no sentido de maior centralização e representatividade em relação a seus filiados e melhores condições de enfrentar o processo de negociações coletivas no futuro.

Uma característica mundialmente observada no que se refere à evolução das organizações representativas dos empresários é seu caráter reativo às mudanças ocorridas nas organizações dos trabalhadores com as quais elas têm que negociar.⁵ O caso brasileiro não foge à regra neste aspecto.

5 . Ver J.P.Windmuller e A.Gladstone para uma análise da evolução e da estrutura destas organizações em diferentes países capitalistas desenvolvidos.

Até finais da década de setenta, os empresários adotaram uma atitude totalmente passiva diante das demandas dos sindicatos dos trabalhadores e do processo de negociações coletivas. Esta atitude se caracterizava por uma posição não negocial, segundo a qual os reajustes dos salários eram integralmente determinados pela política salarial do governo. Neste contexto, qualquer demanda que extrapolasse os índices fornecidos pela política salarial eram imediatamente remetidos para a Justiça do Trabalho e não negociados.

A Justiça do Trabalho cumpria seu papel de ratificar as leis salariais vigentes o que, por um lado, reforçava a posição não negocial dos empresários e, por outro, fazia das leis salariais o principal instrumento no processo de formação dos salários nominais no país.

O resultado deste processo foi uma burocratização ainda maior das entidades representativas dos empresários, a percepção de que a efetividade dos lobbies individuais era certamente maior que a atuação através das organizações de classe e a quase completa desvinculação entre estas entidades e as bases empresariais do país.

As violentas greves do final dos anos setenta e início dos oitenta e as investidas dos trabalhadores no sentido de maior organização e estruturação de seu movimento geraram um sentimento de perplexidade e impotência que acabou por fazer com que as organizações empresariais se colocassem em

movimento em direção a transformações que aumentassem sua representatividade e sua força tanto na sua relação com os trabalhadores, quanto em relação ao Estado.

De um lado, observa-se o fortalecimento das entidades de classe tradicionais como as Federações e Confederações da indústria, comércio e sistema bancário, o que significa um passo na direção da centralização da representação empresarial. Por outro lado, surgiram novas entidades de representação dos interesses ou do pensamento empresarial (o Pensamento Nacional das Bases Empresariais, PNBE, e o Instituto de Estudos sobre Desenvolvimento Industrial, IEDI, são os exemplos mais conhecidos), demonstrando insatisfação por parte de alguns segmentos do empresariado com as entidades oriundas do modelo corporativista.

O fortalecimento das antigas e aparecimento de novas entidades de classe refletem a necessidade de maior organização sentida pelos empresários diante não só dos novos ventos na área sindical, mas também do esvaziamento do Estado como coordenador da estratégia de desenvolvimento industrial, lugar que ocupou nas décadas de 50, 60 e 70.

Quanto ao fortalecimento das entidades tradicionais, o exemplo da CNI é muito significativo. Nas palavras de uma liderança empresarial, até há pouco tempo, a Confederação era essencialmente "presidencialista" no sentido de que o presidente eleito tinha imensa autonomia para representar o pensamento e interesses empresariais. No que se refere à área das relações entre empresários e trabalhadores, muito pouco foi realizado nos primeiros anos da década (sobre este

tema, ver próxima seção). Aos poucos, à medida em que os trabalhadores se organizavam em suas bases, as demandas internas por melhor organização passaram a se constituir em um fator de mudanças importante nestas organizações.

Paulatinamente, tornava-se claro para os empresários que, em muitas circunstâncias, a atuação individual é inóqua, tornando necessária a articulação em torno de uma entidade de classe. Além disso, percebia-se com maior clareza que nem sempre a posição do presidente da entidade é representativa. Este processo atingiu seu auge nas discussões em torno dos direitos trabalhistas a serem incluídos na Constituição.

Uma vez sentida a necessidade de maior organização e representatividade, observa-se na Confederação Nacional da Indústria uma tendência ao crescimento da participação das Federações regionais na tomada de decisões da Confederação, e dos sindicatos filiados, no caso das Federações. Neste sentido, o sistema de representação empresarial está se tornando mais federativo e orgânico, as posições aos poucos tornam-se mais representativas e com isto fortalece-se a entidade. Um sintoma claro deste processo é o fato de que, pela primeira vez na história desta entidade, os vice-presidentes eleitos da atual diretoria são presidentes de Federações associadas.

Este processo de reformulação da estrutura representativa do setor empresarial tem dois resultados básicos. Primeiro, com o crescimento da participação há também uma maior capacidade de disciplinar a atuação dos membros da Confederação. Em outras palavras, nota-se um maior poder das

entidades de fazerem suas deliberações serem respeitadas pelos seus membros.

Em segundo lugar, o fortalecimento das entidades representativas indica uma tendência à centralização do movimento empresarial, claramente mais lento e menos consciente que no caso do movimento sindical, até porque os incentivos são menos fortes e os interesses envolvidos mais divergentes. A combinação destes dois resultados indica que o movimento empresarial poderá vir a operar de modo menos fragmentado no futuro, isto é, cada vez mais segundo uma mesma orientação.

E' importante notar que este processo não resulta de uma estratégia consciente do movimento empresarial. Não existe uma estratégia nem tampouco uma cultura centralizante entre os empresários mesmo porque a capacidade de defender seus interesses individualmente é muito maior que no caso dos trabalhadores o que desestimula a organização e a centralização. De fato, a tendência no caso dos empresários faz parte de um processo praticamente sem concepção, pelo menos por enquanto.

Pelos mesmos motivos apontados acima - atitude reativa e maior capacidade de fazer valer seus interesses individuais prescindindo das organizações de classe - o estágio de organização dos empresários está menos avançado que o dos trabalhadores. Isto foi um aspecto reconhecido quase unanimamente pelas lideranças empresariais entrevistadas e reforçado por alguns aspectos da realidade atual que apontam nesta direção.

Primeiro, apesar de organizações paralelas às oficiais terem aparecido ao longo do processo, nenhuma delas conseguiu até o momento ter o poder de mobilização dos seus membros obtido pelas organizações dos trabalhadores (CUT e CGT). Em nenhum caso estas organizações paralelas foram capazes de gerar condições para a criação de um conjunto articulado de propostas, não só no que toca às relações entre empresários e trabalhadores, mas também para o desempenho futuro do país. Esta é, sem dúvida, a principal razão pela qual as entidades oficiais ainda têm um grande poder de representação, ao contrário das entidades oficiais dos trabalhadores.

O segundo aspecto importante se refere à capacidade de auto-financiamento, sem a interferência do Estado. Este problema parece ser particularmente grave para as organizações empresariais. Existe um reconhecimento por parte das lideranças de que se a contribuição compulsória acabar, as entidades teriam grandes dificuldades de se manter em atuação. Não foi por outra razão que elas se uniram à CGT para defender a manutenção deste mecanismo na Constituição de 1988.

Alguns outros sintomas mais prosáicos foram também citados neste contexto. Segundo um dos representantes empresariais entrevistados, existe uma "mística do DIEESE", que consiste na percepção (correta ou não) de que os empresários não contam com uma instituição com a competência e a capacidade de manipulação de informações que tem o DIEESE, o que faz com que entrem nas negociações coletivas em condições de

inferioridade diante dos sindicatos. A ausência de uma instituição análoga, que consiga assessorar os empresários é percebida como uma indicação de que os trabalhadores estão melhor organizados e preparados para o processo de negociações coletivas.

Da mesma forma, a inexistência de algo similar ao "Instituto Cajamar", órgão mantido pela CUT com o objetivo de preparar lideranças sindicais, promover congressos, etc., é também considerado um sintoma do melhor preparo dos trabalhadores.

Este sentimento de "inferioridade" em relação à organização dos trabalhadores tem gerado uma atitude claramente defensiva da parte dos empresários na relação com as centrais sindicais e o Partido dos Trabalhadores. As discussões e os resultados do Congresso Constituinte, principalmente no que tratou dos direitos trabalhistas, vieram reforçar ainda mais este sentimento de fraqueza relativa. Segundo muitos dos entrevistados, o processo Constituinte mostrou que enquanto os trabalhadores tinham demandas claras e definidas (em geral aquelas já obtidas pelos sindicatos mais fortes e organizados) e uma sólida articulação com setores importantes do Parlamento, os empresários tinham uma atitude essencialmente defensiva ou "minimalista", baixo grau de articulação entre si e uma relação totalmente inorgânica com os Constituintes.

Ainda segundo estas lideranças, foi exatamente por esta diferença de estratégia e de organização que muitos dos direitos defendidos pelas organizações dos trabalhadores e

seus principais representantes foram aprovados no Congresso Constituinte.

Sem dúvida, um ponto importante a ser destacado é que, em oposição à atuação das centrais sindicais, existe uma quase completa ausência de poder de disciplinar a atuação de seus filiados da parte das organizações empresariais. Este é um aspecto importante, principalmente no processo de negociações coletivas e certamente virá à tona no futuro.

Apesar de todos estes problemas, parece ser claro que as organizações empresariais, oficiais ou não, estão se tornando rapidamente mais representativas e mais voltadas para os interesses de suas bases. As novas responsabilidades assumidas pela Confederação Nacional da Indústria no processo de negociações coletivas, conforme veremos na próxima seção, e a atuação do IEDI, são exemplares neste sentido.

O IEDI é uma organização de direito civil, totalmente desvinculada do Estado e financiada pelos seus próprios membros, empresários de diferentes setores da indústria de todo o país. Esta instituição tem como principal objetivo, ocupar o vácuo deixado pelo Estado na formulação de estratégias de desenvolvimento econômico e social. De fato, historicamente, o Estado tem tido um papel importante na formulação e implementação de estratégias de desenvolvimento, principalmente do setor industrial. Porém, o último governo capaz de assumir esta tarefa, foi o Governo de Ernesto Geisel. Desde 1980, nota-se a ausência de um projeto de longo prazo, o que tem sido reforçado pela crise

financeira do Estado e a substancial redução da capacidade de financiamento dos investimentos públicos.

Diante deste vácuo pouco tem sido realizado pelos empresários privados. Uma importante tentativa ocorreu no âmbito da Confederação Nacional da Indústria, onde foi criado um Forum de discussão e estudo sobre política industrial e competitividade internacional, com a participação de empresários de vários setores. Do Forum resultou um documento com recomendações que, na visão de alguns dos participantes, apesar de importante para a discussão do tema, é precário, sendo incapaz de avançar uma visão mais profunda sobre a inserção da indústria brasileira no sistema comercial internacional.

O IEDI tem tentado ocupar este espaço de forma mais ativa, buscando a contribuição da comunidade acadêmica do país no sentido de desenvolver estratégias sobre os novos padrões de inserção da economia brasileira no cenário internacional e a redução da disparidade social, deseducação e desinformação da população brasileira.

Estes são exemplos ainda isolados mas que sugerem uma preocupação dos empresários com o atual estágio de representatividade e atuação de suas organizações e indicam uma atuação mais ativa para o futuro. São fatores importantes para o fortalecimento das instituições democráticas e para a melhora nas relações entre trabalhadores e empresários no país.

2. Organizações empresariais e negociações coletivas

Durante o período militar praticamente não haviam negociações diretas entre empresários e sindicatos. As empresas recusavam-se a discutir as pautas de negociações preparadas pelos sindicatos, que eram automaticamente enviadas para a justiça trabalhista. Segundo um sindicalista atuante durante o período militar, os empresários alegavam que "tinham ordens" do próprio governo para não negociar. As lideranças empresariais entrevistadas manifestaram ponto de vista semelhante. A Justiça do Trabalho, por outro lado, seguia cegamente a política salarial vigente e as recomendações do Ministério do Trabalho, e praticamente ignorava as demandas dos sindicatos. Em suma, não havia negociações, e as demandas dos sindicatos eram ignoradas o que tornava a situação do empresariado muito cômoda. A Justiça trabalhista ocupava-se de bloquear as aspirações dos trabalhadores cujo poder de mobilização era extremamente baixo devido às restrições impostas pela lei de greve de 1964 e à forte repressão política.

Em 1978, quando das primeiras greves em São Paulo e no ABC, os empresários mantiveram a mesma estratégia, isto é, recusaram-se a negociar, deixando a cargo da Justiça do Trabalho a decisão. Porém, devido ao maior grau de organização dos sindicatos de trabalhadores e à maior abertura democrática, as greves que se seguiram foram uma consequência natural desta atitude não negocial da parte dos empresários. A intrasigência da Justiça do Trabalho apenas

veio reforçar o potencial de confronto nas relações entre capital e trabalho. A partir de 1979, diante da evidência de que a capacidade de resistência dos trabalhadores havia crescido, e do paulatino desmonte do aparato repressivo, as negociações entre empresários e trabalhadores se tornaram a forma mais comum de relacionamento no processo de determinação dos salários e das condições de trabalho no país. Desde então vem caindo a participação da Justiça do Trabalho nas negociações.

Como notamos no capítulo 2, não só os sindicatos forçaram a negociação direta como também organizaram-se e prepararam-se rapidamente para elas. Este processo culminou em certa medida com o aparecimento dos departamentos setoriais especializados em negociação na CUT.

Há farta evidência de que os empresários não estavam preparados para a mudança, demoraram a se organizar, e até hoje em muitos setores, sentem-se relativamente despreparados para as negociações com os sindicatos. A "mística do DIEESE" e a admiração em relação ao "Instituto Cajamar", descritos acima, são sintomas deste sentimento.

E' exatamente este sentimento de impotência e despreparo que acabou resultando em uma série de iniciativas no sentido de aumentar a organização empresarial, principalmente no processo de negociações coletivas.

Inicialmente, foram criados nos âmbitos das Federações empresariais grupos de negociação, englobando direferentes sindicatos, com o objetivo de negociar em nome das empresas envolvidas. Estes grupos se desenvolveram em linhas

ocupacionais, cortando através de diferentes setores, principalmente na indústria, e passaram a gerenciar o processo de negociações coletivas do lado dos empresários. Os interlocutores do lado dos trabalhadores eram ou conjuntos de sindicatos ocupacionais independentes ou a CUT.

No âmbito da Confederação Nacional da Indústria, criou-se um Departamento de Informações cujo objetivo, ainda que um tanto difuso, é gerar informações para a tomada de decisões dos empresários, principalmente na área trabalhista. Mais recentemente, criou-se o Departamento de Relações do Trabalho para a discussão de temas afetos a negociações coletivas. Na Federação das Indústrias de São Paulo foi criado um departamento para treinamento de representantes patronais, o Centro de Treinamento e Tendências Sindicais. Finalmente, um sintoma de que a demanda por especialistas nesta área tem aumentado, é o crescimento do número de empresas de consultoria na área de relações humanas e de trabalho. Estas empresas especializam-se em fornecer informações e preparar as empresas para os processos de negociações com os sindicatos.

No âmbito do Departamento de Relações do Trabalho da CNI estabeleceu-se um amplo programa de atualização de negociadores. Os objetivos do programa são (i) fortalecimento dos serviços de relações do trabalho nas federações regionais da indústria através de um sistema de consultas à CNI, cursos, seminários, etc.; (ii) criação de um sistema de informações em que o principal elemento é o estabelecimento de um banco de dados com informações sobre

relações trabalhistas, inclusive detalhes sobre cláusulas negociadas em acordos e dissídios; (iii) formação de negociadores profissionais que representem competentemente os interesses patronais e (iv) criar condições para a unificação da pautas de negociação nas diferentes regiões do país.

O programa foi criado a partir da constatação de que os negociadores do setor patronal atuavam "intuitivamente", sem informações sobre o que ocorria em outras negociações e sem conhecimento sistemático sobre estratégias de negociação. Com isto nem sempre estavam claros os objetivos e limites da negociação, gerando disparidades entre acordos realizados. A idéia é portanto gerar uma postura padronizada por parte dos negociadores patronais.

Além dos cursos de atualização de negociadores, a CNI vem promovendo encontros nacionais sobre negociações coletivas para diferentes categorias industriais. Nestes encontros, especialistas em relações trabalhistas e negociações coletivas de todas as Federações discutem questões relativas à sua categoria industrial, estabelecem regras e métodos de ação unitários e tentam estipular cláusulas comuns de negociação. Cada categoria conta com uma comissão de acompanhamento dos encontros cujo trabalho fica sob a responsabilidade de um coordenador nacional. A idéia é que o coordenador mantenha contacto constante com as Federações, atualizando-as. O projeto original prevê que os encontros destes especialistas dará origem a 18 comissões com seus respectivos coordenadores nacionais, cada um conhecedor dos

problemas de sua categoria e das regras de ação mais apropriadas no relacionamento com trabalhadores e sindicatos.

Deve-se notar que não existe da parte da CNI o intuito de forçar posições unitárias entre os empresários, porém a evolução apontada acima indica uma tendência muito clara à unificação e padronização do setor patronal nas negociações coletivas. A impressão que se tem é de que está em gestação um processo de padronização na atuação dos negociadores patronais em cada setor industrial, e com o tempo provavelmente na indústria como um todo. Em certo sentido, esta tendência, apesar de menos explícita, vai de encontro aos esforços da CUT para estabelecer contratos coletivos de trabalho com cobertura cada vez mais abrangente.

No âmbito da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, a criação do centro de treinamento de representantes patronais acoplado a um centro de informações sobre negociações coletivas tem atuado no sentido de facilitar as negociações entre empresários e trabalhadores e auxiliado na coordenação dos diferentes grupos empresariais. O centro está em pleno funcionamento e tem cumprido um papel importante no desenvolvimento de uma relação menos conflituosa entre capital e trabalho na indústria paulista.

Finalmente, mas não menos importante, os bancários do setor privado da economia (cujos sindicatos são hoje dominados pela CUT) fazem sua negociação com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) a nível nacional, em uma única data-base.

Estas iniciativas apesar de não parecerem coordenadas entre si, podem se constituir em um importante embrião de uma nova estrutura organizacional da parte dos empresários. Elas são evidências de que, motivados por metas diferentes, patrões e empregados vêm se organizando e preparando para negociações mais centralizadas, mais abrangentes e coordenadas pelas respectivas organizações representativas.

Apesar destas evidências, os empresários não vêm com bons olhos a centralização do movimento sindical. Na verdade, a centralização aumenta a solidariedade entre os trabalhadores, a consciência de grupo, a capacidade de coordenação, e como resultante, o poder de barganha dos sindicatos, algo visto como uma ameaça aos interesses empresariais. Pelas mesmas razões os empresários têm motivos de sobra para se oporem à unificação das datas-base.

Tampouco há indicações de que os empresários (nem tampouco os trabalhadores) vejam na centralização um passo importante na direção de maior coordenação a nível macroeconômico. As 'virtudes' do modelo neo-corporativista escandinavo não povoam a cultura empresarial no Brasil, e nem poderiam fazê-lo em um país cuja história é tão marcada por relações de dominação profundamente paternalistas e autoritárias. Apesar de insistentes referências à falta de credibilidade do governo Sarney como causa do insucesso das tentativas de pacto social -- que de resto é uma causa importante -- não há dúvidas de que a ausência de uma cultura negocial por parte dos empresários, a descentralização das negociações coletivas e, principalmente, a incapacidade das entidades de

classe de impor algum grau de disciplina aos seus membros para respeitar as regras de aumentos de preços foram também causas importantes para o fracasso dos acordos. Por outro lado, tem-se a partir das entrevistas, a nítida impressão de que falta a boa parte dos empresários (e também dos trabalhadores), inclusive dos que participaram ativamente das tentativas de pacto, qualquer concepção mais definida do que foram os acordos em outros países, dos objetivos que tinham em mente e, menos ainda, de uma estratégia de ação.

Há certamente empresários com uma atitude mais negocial e com propostas de projetos nacionais que insinuam a abertura de espaços para a participação do movimento sindical. Mas são tímidas e estão ainda em estágio muito pouco desenvolvidas. O que de certo há de novo entre algumas entidades como o PNBE é a tentativa de uma atuação coordenada dos empresários que venha a substituir as práticas corporativistas que se enraizaram ao longo do período militar quando os contactos entre empresários e o governo se davam através de lobbies pessoais, e passavam ao largo das entidades de classe. Este é um avanço importante que certamente ajudará a aumentar a representatividade das organizações empresariais.

Por outro lado, um aspecto importante e que talvez explique o pequeno poder de aglutinação e de mobilização das entidades empresariais paralelas, em comparação com as entidades dos trabalhadores, é que nenhuma delas assumiu um papel ativo no processo de negociações coletivas, deixando esta tarefa quase que inteiramente nas mãos das entidades oficiais.

Em resumo, a partir das entrevistas feitas com lideranças empresariais e suas assessorias há fortes indicações de que nos últimos anos vem se alterando radicalmente a atitude dos empresários frente às negociações com os trabalhadores e a própria estrutura de organização interna das entidades empresariais. Esta transformação é unanimemente apontada pelos entrevistados (trabalhadores e empresários) e é vista por muitos deles como uma reação lenta e desorganizada à ação do movimento sindical. Os empresários como que se acomodaram durante o período militar e, com raras exceções, vêm-se perplexos com o avanço da organização dos trabalhadores.

Tem sido difícil para o setor patronal adaptar-se à nova realidade, mas há esforços no sentido de melhor se prepararem para as negociações com os trabalhadores. Há esforços também para a recuperação da consciência social do empresariado a partir da discussão de projetos estratégicos de longo prazo para a indústria brasileira. Parte destes esforços têm à frente organizações empresariais paralelas às organizações formais, sugerindo falta de vitalidade e até certo ponto representatividade desta últimas.

Porém, ao contrário do que ocorreu com as organizações oficiais dos trabalhadores, as dos empresários continuam desempenhando um papel de grande importância, e têm mostrado maior capacidade de reação e de adaptação às necessidades de seus filiados. Por esta razão, o mais provável é que estas organizações passem a se constituir em um ponto de referência obrigatório no funcionamento da relação entre

capital e trabalho no país, ao contrário do que ocorria no passado quando sua atitude era puramente passiva neste processo.

3. As organizações empresariais e a crise econômica

No que se refere à crise econômica atual, as lideranças empresariais tendem a adotar uma visão bastante parcial e, em alguns casos, até mesmo pouco elaborada. O discurso de grande parte destas lideranças baseia-se em grande parte na análise de que é o deficit público o principal causador da crise. Esta visão, que tem sido repetida ad nauseum principalmente pelos setores mais conservadores do pensamento empresarial, confunde mais do que esclarece as origens da crise. Em primeiro lugar, ela esconde o fato de que o principal problema não é tanto o tamanho do deficit ou da dívida pública interna mas sua taxa de crescimento e o reduzido prazo de vencimento. O problema do prazo de vencimento, por seu turno, está associado ao elevado grau de incerteza reinante na economia uma consequência da aceleração inflacionária.

Em segundo lugar, esconde o fato de que o pagamento da dívida externa (através do chamado problema da transferência interna de recursos do setor público para o setor privado), e os sistema de incentivos fiscais desenvolvidos ao longo dos anos oitenta, pelo menos em parte para superar o problema da dívida externa, estão na raiz da crise

financeira do Estado. \⁶ Portanto, a redução do deficit, apesar de importante, não é trivial e nem tampouco pode ser visto como a panacéia para a solução da crise.

De fato, a crise está associada a todo um processo de redistribuição dos custos do ajuste externo, que em grande parte foram assumidos pelo Estado, e que agora devem ser realocados de forma mais equitativa na sociedade.

Há obviamente empresários cujas análises apontam nesta direção, mas são claramente uma minoria. Um deles descreveu com minúcias acadêmicas suas impressões. Segundo ele a origem da crise estaria na forma como se procedeu o ajuste à crise externa em princípios dos anos 80. O crescimento da dívida estaria associado ao endividamento direto do Estado através das empresas estatais usadas muitas vezes para fechar o balanço de pagamentos, e à socialização da dívida privada com a transferência da sua responsabilidade para com os credores externos dos devedores domésticos privados para o governo. O crescimento do endividamento do Estado teria sido agravado pela concessão de subsídios e incentivos fiscais financiados em parte pelo próprio setor privado que, diante da perspectiva de recessão no início da década, preferiu aplicar seus recursos no mercado de títulos públicos. Do crescimento da dívida e das dificuldades de financiamento resultariam a queda da carga tributária

6 Isto sem dizer que muitos dos empresários que defendem abertamente a redução do deficit público são beneficiários do sistema de incentivos fiscais do Estado.

líquida, dos gastos sociais e a piora na distribuição de renda, se contarmos que a população pobre é a principal consumidora de serviços públicos de saúde e educação.

4. Notas Finais

Sem dúvida, os incentivos para a ação organizada dos empresários é muito menor que dos trabalhadores, o que faz com que sua atuação seja mais reativa que ativa no processo organizatório. Pelo volume de recursos de que dispõem as empresas e indiretamente seus administradores mais graduados e a capacidade de lobbie que isto lhes permite, afóra o fato de serem os empresários concorrentes entre si em variadas circunstâncias, torna muitas vezes difícil sua organização em torno de um ideal comum. Já os trabalhadores não têm voz como agentes individuais e têm enormes incentivos para investirem na organização. Portanto não é de surpreender que os trabalhadores estejam mais organizados que os empresários. Esta aliás é a experiência vivida também por outros países. Isto porém tem significado relativo, em termos da correlação de forças políticas, pois há diferentes meios de fazer valer os interesses de agentes sociais em sociedades democráticas - não apenas a organização.\⁷

⁷ Neste sentido, e a título de exemplo, vale lembrar que a vitória de Collor de Melo nas eleições presidenciais foi um golpe forte para os trabalhadores organizados.

Disse um empresário ao longo de uma entrevista que no Brasil os trabalhadores se organizaram eficazmente porque "organizaram durante 15 anos e tinham uma causa comum, enquanto que os empresários, ao contrário, tinham objetivos individuais muito diferentes". De fato, a ação organizada dos trabalhadores tem gerado os incentivos necessários para a organização dos empresários. Trata-se de uma reação natural.

Esta reação tem gerado uma tendência ao crescimento da representatividade das organizações empresariais e maior centralização do processo de negociações coletivas, em linhas similares àquelas ocorridas entre as organizações dos trabalhadores. Estas tendências são claras e, certamente, se intensificarão no futuro.

Entretanto, devido à história política e cultural brasileira, o processo de organização do setor empresarial, a formação da consciência dos empresários de que têm um papel social a cumprir e a aceitação dos trabalhadores organizados como interlocutores na formulação de decisões estratégicas podem demorar a vir. Até então o nível de conflito que marcou a última década deverá marcar as relações entre capital e trabalho no país. O resultado, como veremos na próxima seção, é uma combinação perversa de conflito, inflação e dança distributiva que tem penalizado exatamente os grupos menos organizados e mais pobres da sociedade.

Capítulo 4

Conflito, Inflação e Dança Distributiva

1. Inflação Brasileira

A principal característica da economia brasileira nos últimos 15 anos tem sido a persistente e crescente taxa de inflação. Da mesma forma, pelo menos desde 1987, o país tem vivido às portas de uma hiperinflação. Rápidas acelerações inflacionárias são acompanhadas de congelamentos de preços e de salários que, após alguns meses de efetividade se convertem em novas acelerações inflacionárias, etc. Neste contexto, a relação entre estrutura do processo de negociações coletivas, conflito distributivo e efeitos distributivos do processo inflacionário ganha extrema relevância. Neste capítulo, estudamos estas interrelações a partir da análise das entrevistas realizadas.

Antes de mais nada, deve-se reconhecer que a aceleração da inflação tem efeitos perversos não apenas porque gera incertezas quanto ao futuro e paraliza decisória, mas também porque afeta a distribuição da renda a favor dos agentes com maior capacidade de fixar seus preços e contra aqueles que não conseguem defender-se da inflação através do

reajuste de seus rendimentos nominais. Para entender melhor o processo de aceleração inflacionária e seus efeitos distributivos, é importante conhecer o modo como são fixados salários e preços nos diferentes segmentos dos mercados de trabalho e de bens.

Há, sem dúvida, alguns pontos de relativo consenso entre os analistas econômicos brasileiros sobre as causas do processo inflacionário. Primeiro, que a aceleração da inflação e a dificuldade para reduzir os patamares inflacionários estão associados ao alto grau de indexação dos rendimentos, ao conflito distributivo entre diferentes agentes sociais, e ao efeito que pode ter o deficit público, e a capacidade de financiá-lo, sobre a demanda agregada. \⁸ Segundo, que o combate à inflação não é um processo simples e nem depende apenas de medidas corretas do ponto de vista técnico, envolvendo considerável grau de coordenação entre os agentes muitas vezes somente alcançável através de um acordo explícito entre eles.

Sendo assim, o combate efetivo à inflação deve combinar medidas de caráter fiscal e monetário, assim como medidas que viabilizem a coordenação dos mecanismos de determinação dos salários e dos preços na economia. E' exatamente este segundo conjunto de medidas que depende da estrutura do processo de negociações coletivas e da estrutura da

8 Apesar de haver consenso quanto ao conjunto de causas, existe grande discordância quanto aos pesos a atribuir a cada um dos componentes.

organização das entidades representativas de trabalhadores e de empresários.

No caso da economia brasileira, uma característica importante a ser considerada é sua extrema heterogeneidade. Tanto o mercado de bens quanto o de trabalho estão divididos em segmentos, com dinâmicas diferentes no que se refere aos preços e aos salários e permite que o processo inflacionário gere grandes transferências de rendas na economia.

2. A Formação de Salários e Preços

De modo geral, há pelo menos uma característica comum a todos os segmentos dos mercados de trabalho e bens qual seja o fato de que as empresas fixam os preços dos bens que produzem tomando em conta os salários acordados previamente com os sindicatos. Neste sentido, pode-se dizer, que as empresas têm a última palavra na determinação da relação preços/salários. Mesmo com elevado grau de indexação dos salários, o fato de as empresas terem um prazo de reajuste dos preços menor, faz com que a inflação, ao fim e ao cabo, seja o resultado da decisão de fixação dos preços por parte das firmas. Esta assimetria na capacidade de remarcação de salários e preços deve ser levada em conta nas análises dos processos inflacionários e distributivos.

As diferenças entre o comportamento dos agentes nos segmentos dos mercados de trabalho e bens devem-se à capacidade diferenciada que têm as empresas de arbitrar seus

preços sem incorrer em perdas de fatias de mercado, e dos sindicatos de conquistarem os aumentos salariais desejados sem que isto leve a um grau de conflito muito alto com as firmas e ao aumento do desemprego.

No caso da economia brasileira existe uma relação direta entre a capacidade das firmas de arbitrarem seus preços sem riscos de perda de mercado e a capacidade dos sindicatos de conseguirem os reajustes salariais desejados. É que, dado o elevado nível de proteção à concorrência externa, quanto mais forte a posição da empresa no mercado em que atua, isto é, quanto menor o número de concorrentes e maior o seu grau de monopólio, maior também a sua capacidade de repassar para os preços os aumentos dos salários. Em consequência, se a empresa é forte em seu mercado, tenderá a atender mais facilmente as demandas salariais dos seus trabalhadores para evitar os efeitos deletérios dos conflitos trabalhistas. Já as empresas que operam em setores mais concorrenciais, competitivos, tenderão a ser mais duras em suas negociações com os trabalhadores, pois terão mais dificuldade de repassar aos preços dos produtos os reajustes de salários concedidos.

Da mesma forma, os sindicatos mais fortes se concentram nos setores mais oligopolizados, tanto por razões econômicas quanto político-institucionais. São nas grandes empresas industriais mais modernas que se concentram uma grande parte dos trabalhadores mais qualificados, onde a estrutura do processo produtivo facilita a organização e onde os sindicatos conseguem os melhores ganhos salariais.

Por estas razões, para se entender a forma como se dão as transferências de rendas entre os diferentes grupos de trabalhadores e empresários, é necessário entender como são segmentados os mercados de trabalho e de produtos.

O mercado de bens pode ser dividido em três segmentos. Um segmento competitivo, isto é, composto por setores onde é grande o número de firmas produzindo as mesmas mercadorias e gerando os mesmos tipos de serviços. Neste segmento o grau de concorrência é elevado e as firmas incorrem em sérios riscos de perder fatias de mercado se aumentarem seus preços acima da média praticada pelos competidores. O segundo segmento é composto pelos trabalhadores por conta-própria, isto é, pequenos produtores independentes entre eles algumas categorias de profissionais liberais (advogados independentes, por exemplo), toda sorte de biscateiros, etc. Este setor tem um comportamento muito semelhante ao competitivo com a diferença que não emprega trabalhadores. Este, em geral, confunde-se com a própria empresa. Finalmente, existe o segmento oligopolizado composto por setores em que há grandes e poucas firmas e nos quais o poder de fixação de preços sem riscos de perda de mercado é alto.

No Brasil, as empresas que operam no segmento competitivo normalmente estão voltadas para o mercado interno o que faz com que suas margens de lucro dependam essencialmente do nível de atividade que, por sua vez, depende do total de demanda efetiva interna. Quanto maior o nível de atividade, maior a demanda por seus produtos e maior a possibilidade de

elevar preços sem risco de perda de mercado. Um 'sopro de demanda', para usar a expressão de um entrevistado, devido por exemplo à desaceleração na queda do poder de compra dos salários, pode tirar uma empresa deste segmento do vermelho.

As empresas do segmento mais competitivo geralmente são menos tolerantes, mais duras, que as do setor oligopolizado no processo de negociação salarial com os sindicatos.

Além do setor oligopolizado, outro subsetor que, em geral, é relativamente mais tolerante, operando portanto como o segmento oligopolizado, é o setor exportador de manufaturados. Este subsetor, que em grande parte se confunde com o segmento oligopolizado, tem suas margens de lucros protegidas pela política cambial, cujo objetivo tem sido manter constante a taxa de câmbio real. Assim, qualquer que seja o salário nominal pago por estas empresas, dado que a política cambial mantém relativamente estável a relação câmbio/salário, suas margens de lucro ficam automaticamente protegidas.

No mercado de trabalho, isto é, entre os assalariados, pode-se distinguir basicamente dois segmentos. O segmento dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada e que portanto estão sujeitos à legislação trabalhista e têm direitos sociais previstos em lei, e o segmento dos trabalhadores sem carteira assinada cuja relação trabalhista resulta de um acordo privado e pessoal entre empregador e empregado. Entre os trabalhadores com carteira assinada, há os sindicalizados e os não sindicalizados, e entre os primeiros há os que são filiados a sindicatos fortes ou a

sindicatos fracos e há os filiados a sindicatos associados às centrais sindicais ou a sindicatos independentes. O poder de barganha dos trabalhadores depende do grau de organização do sindicato (e/ou central) a que está filiado. Os trabalhadores sem carteira em geral têm reduzido poder de barganha junto a seus empregadores.

Dois aspectos adicionais devem ser destacados sobre o funcionamento do mercado de trabalho e que foram exaustivamente levantados durante as entrevistas. Em primeiro lugar o fato de os sindicatos mais fortes terem crescido justamente nos setores oligopolizados do mercado de bens. Isto se explicaria, segundo um dos entrevistados, pelo maior poder de barganha dos sindicatos em setores em que as empresas têm menos restrições no processo de negociação coletiva.

Em segundo lugar, a diferença entre as negociações envolvendo sindicatos filiados à CUT ou a CGT. Em geral as empresas temem as negociações com a CUT pois suas aspirações e demandas vão além de reajustes salariais compensadores e avançam na direção de áreas que afetam o controle do processo de produção e o próprio poder de barganha dos sindicatos.⁹ Já as negociações com a CGT e com sindicatos independentes são mais simples e pontuais, referindo-se em grande parte exclusivamente à questão salarial. Esta é uma das razões apontadas por muitos entrevistados do lado patronal, para preferirem negociar com a CGT e com os sindicatos independentes.

⁹ Ver capítulo 2 para detalhes.

Neste sentido, transpareceu aos autores ao longo das entrevistas, uma tendência a uma maior leniência em relação aos acordos com os sindicatos ligados à CGT, em relação aos da CUT, apesar de, em alguns casos, ter havido menção ao fato de que as negociações com esta última Central serem relativamente mais estruturadas, sendo os acordos mais respeitados pelos sindicatos.

Podemos portanto estabelecer uma interrelação entre os segmentos dos mercados de trabalho e bens. Uma grande parte dos trabalhadores do segmento oligopolizado é sindicalizada, e os sindicatos mais fortes e organizados estão também associados àquele segmento do mercado de bens. Apenas uma parte dos que trabalham para empresas do segmento competitivo são sindicalizados, e os sindicatos são menos organizados. O quadro abaixo ilustra estas interrelações.

Interrelação entre os Mercados de Bens e Trabalho

Mercado de bens	Mercado de trabalho
segmento oligopolizado (maior parte das empresas exportadoras e outras)	Carteira assinada/ sindicalizados/ sindicatos fortes
Segmento competitivo	Com ou sem carteira assinada/baixo nível de sindicalização/ sindicatos fracos
Conta-própria	

Conforme veremos na próxima seção, é exatamente esta interrelação entre os dois mercados que propicia os deslocamentos de renda ao longo do processo inflacionário, penalizando os segmentos mais fracos e desorganizados e favorecendo os mais fortes e organizados.

3. A "Filosofia do Repasse"

A interrelação entre os mercados de trabalho e de bens descrita acima faz com que as acelerações inflacionárias tenham um efeito distributivo particularmente perverso no Brasil e ajudam a entender um comentário de representantes do setor patronal entrevistados, segundo o qual existe uma tranquilidade relativamente grande nas relações entre capital e trabalho no âmbito do setor privado da economia, principalmente no âmbito da FIESP, nos últimos dois anos (1988/1989). Ao contrário, no setor das empresas estatais e do Estado em geral, em todos os níveis, os sindicatos têm apresentado grande poder de mobilização e os conflitos têm sido persistentes e até mesmo violentos.

Segundo estas lideranças, este fenômeno indica o amadurecimento da relação entre empresários e trabalhadores do setor privado da economia e que, se forem deixados livres, estes dois atores sociais poderiam facilmente chegar a acordos sem exacerbação do conflito trabalhista no país. Este problema estaria concentrado hoje nas relações entre trabalhadores e Estado.

Entretanto, após uma análise um pouco mais cuidadosa, tanto das entrevistas realizadas quanto de dados empíricos sobre a evolução dos preços relativos e da distribuição dos salários no país, pode-se fazer uma interpretação totalmente diferente desta relativa tranquilidade.

Em primeiro lugar, devemos lembrar que estes acordos têm sido celebrados principalmente entre empresas do segmento

oligopolizado e/ou exportador da economia e sindicatos fortes e organizados. O elevado poder de repasse dos reajustes de salários nominais aos preços dos produtos, principalmente em uma conjuntura na qual o nível de atividade está elevado, o controle de preços frouxo e existe uma grande incerteza entre os agentes em torno da política econômica a ser adotada, com persistentes congelamentos de preços e salários, a tranquilidade das relações entre capital e trabalho surge como um resultado lógico, mas perverso.

Segundo esta interpretação, existe entre os empresários do setor oligopolizado e/ou exportador o que, na expressão de outra liderança empresarial, poderíamos chamar de "filosofia do repasse". Segundo esta "filosofia", desde que seja possível repassar aos preços os aumentos de salários, as empresas resistem pouco às demandas dos sindicatos. Com isto, evitam problemas com sua força de trabalho, reduzem o nível de conflito, e as negociações salariais são tranquilas. Dada a crise financeira do Estado e de suas empresas, esta "filosofia" não pode ser aplicada neste setor, da mesma forma que não atinge também o segmento competitivo da economia.

Este 'acordo não consciente' entre as empresas do segmento oligopolizado da economia e seus sindicatos mais ativos, tem efeitos devastadores sobre o processo inflacionário e a distribuição de salários. O repasse dos aumentos nominais de salários aos preços por parte das empresas, significa que o custo real da mão de obra não cresce e suas margens de lucro

são mantidas. Quanto aos trabalhadores, os pertencentes aos sindicatos mais organizados têm melhores condições de defender seus salários reais devido à leniência das empresas deste segmento.

No segmento competitivo, por outro lado, como a concorrência é maior, as empresas terão um comportamento menos leniente, diante de sindicatos mais fracos, pois seu poder de repassar aos preços os reajustes obtidos pelos trabalhadores é menor. Em consequência, não só os preços nestes setores crescem menos que os dos setores mais oligopolizados e/ou monopolistas, como os salários tendem também a crescer menos que a taxa de inflação. Neste contexto, ganham (ou deixam de perder) os trabalhadores do segmento oligopolizado e dos sindicatos mais ativos e organizados, pois a inflação média tenderá a ser menor que a taxa de crescimento dos preços destes setores e perdem os trabalhadores do segmento competitivo do mercado de bens, pela razão inversa.

É importante notar que este processo não pode ser quebrado por uma empresa individualmente. Se uma empresa do setor oligopolizado decide endurecer no processo de negociações de forma isolada, enfrentará sérios conflitos com seus sindicatos e verá o salário real de seus trabalhadores se reduzirem em relação à média do setor. O resultado final seria um aumento do conflito dentro da empresa, queda de produtividade e, possivelmente, ao contrário do que se poderia esperar, piora de sua posição concorrencial em relação a seus poucos competidores.

Se esta interpretação é correta, a origem da tranquilidade nas relações entre capital e trabalho em certas áreas da economia deve-se a este 'acordo não consciente' entre empresas e sindicatos. Esta seria também a origem das mudanças de preços e salários relativos que ilustraremos na seção a seguir.

4. Aceleração inflacionária e a dispersão de preços e salários

A aceleração da inflação nos últimos dez anos pode ser vista com um resultado da tentativa dos diferentes grupos sociais de proteger o poder de compra de suas rendas. A capacidade destes grupos, entre eles trabalhadores e empresas dos diferentes segmentos dos mercados de trabalho e de bens que nos interessa mais de perto neste trabalho, varia significativamente.

Na figura 1, apresentamos a evolução da taxa de inflação no Brasil, entre 1978 e 1988. Nela, destacam-se 5 pontos de inflexão na trajetória da inflação nos últimos dez anos, a saber:

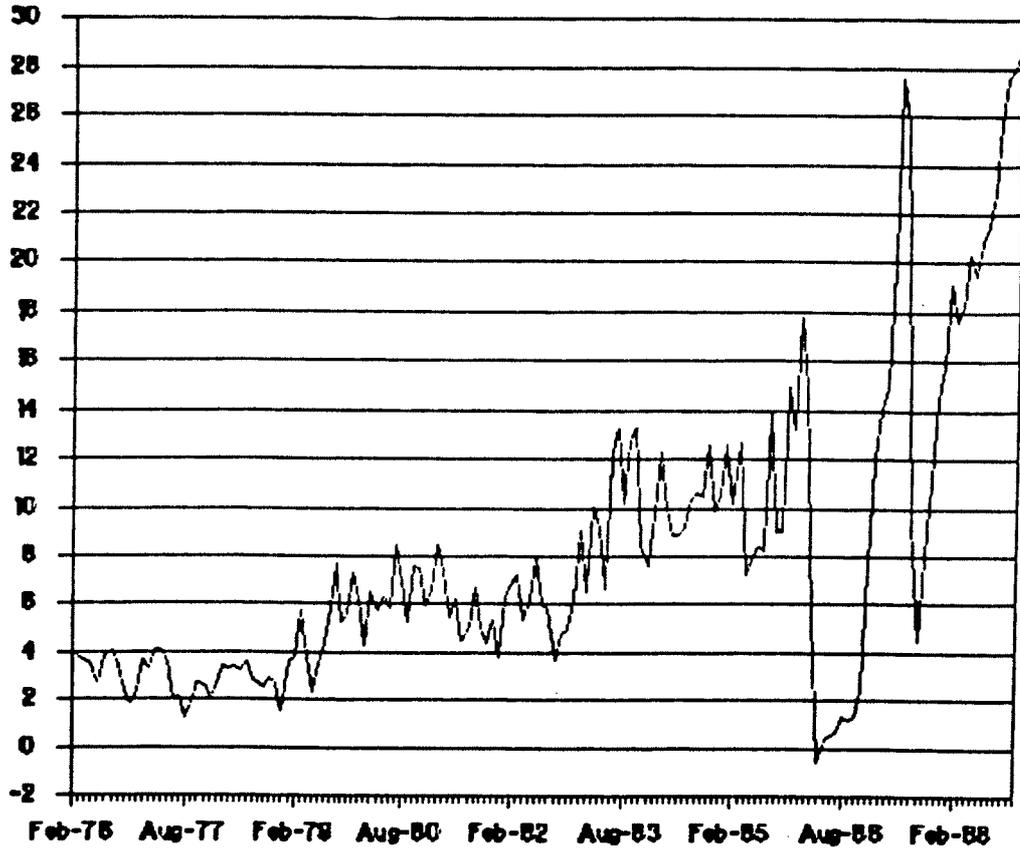
- o primeiro semestre de 1979 depois de uma tentativa do governo de aumentar o preço doméstico da energia;
- o segundo semestre de 1983 depois da maxi-desvalorização do cruzado;
- o segundo semestre de 1985, um ano depois da economia começar a recuperar-se da mais profunda recessão de sua

história, com aumento do ativismo sindical e as empresas começam a se preparar para um congelamento de preços;

- o primeiro semestre de 1987 após oito meses de congelamento de preços;

- o primeiro semestre de 1988, depois de seis meses de congelamento.

Figura 1
Taxa Mensal de Inflação



Durante estes dez anos, a distribuição funcional da renda, e a distribuição da massa de salários especialmente, mudou dramaticamente. Estas mudanças resultaram da combinação de diferentes políticas econômicas, da heterogeneidade da força de trabalho e das empresas, conforme ilustrado na seção anterior. Na figura 2 pode-se acompanhar a trajetória da produtividade do trabalho (medida pela relação entre emprego e produto), do salário real (medido pela relação entre o salário nominal médio e o índice de preços ao consumidor) e o custo real do trabalho (medido pela razão entre o salário nominal e o índice de preços por atacado).¹⁰ Na figura 3, tem-se a trajetória da razão entre o custo real do trabalho multiplicado pelo nível de emprego e o valor do produto (que mede a participação dos salários no produto) e da relação entre o salário real e a produtividade do trabalho ¹¹. Todos estes dados se referem às empresas da FIESP.

10 Enquanto o salário real mede o poder de compra dos salários, que é o que interessa ao trabalhador, o custo real do trabalho é uma medida (inversa) da margem de lucros das empresas.

11 A trajetória da relação entre o custo real do trabalho e a produtividade (isto é, da participação dos salários no valor do produto gerado) mede o quanto das variações na produtividade estão sendo repassadas aos salários. Já a relação entre o salário real e a produtividade é uma medida do crescimento do poder de compra do salário em termos de todos os bens que compõem a cesta de consumo do trabalhador relativamente à sua produtividade.

Figura 2
Indústria, São Paulo

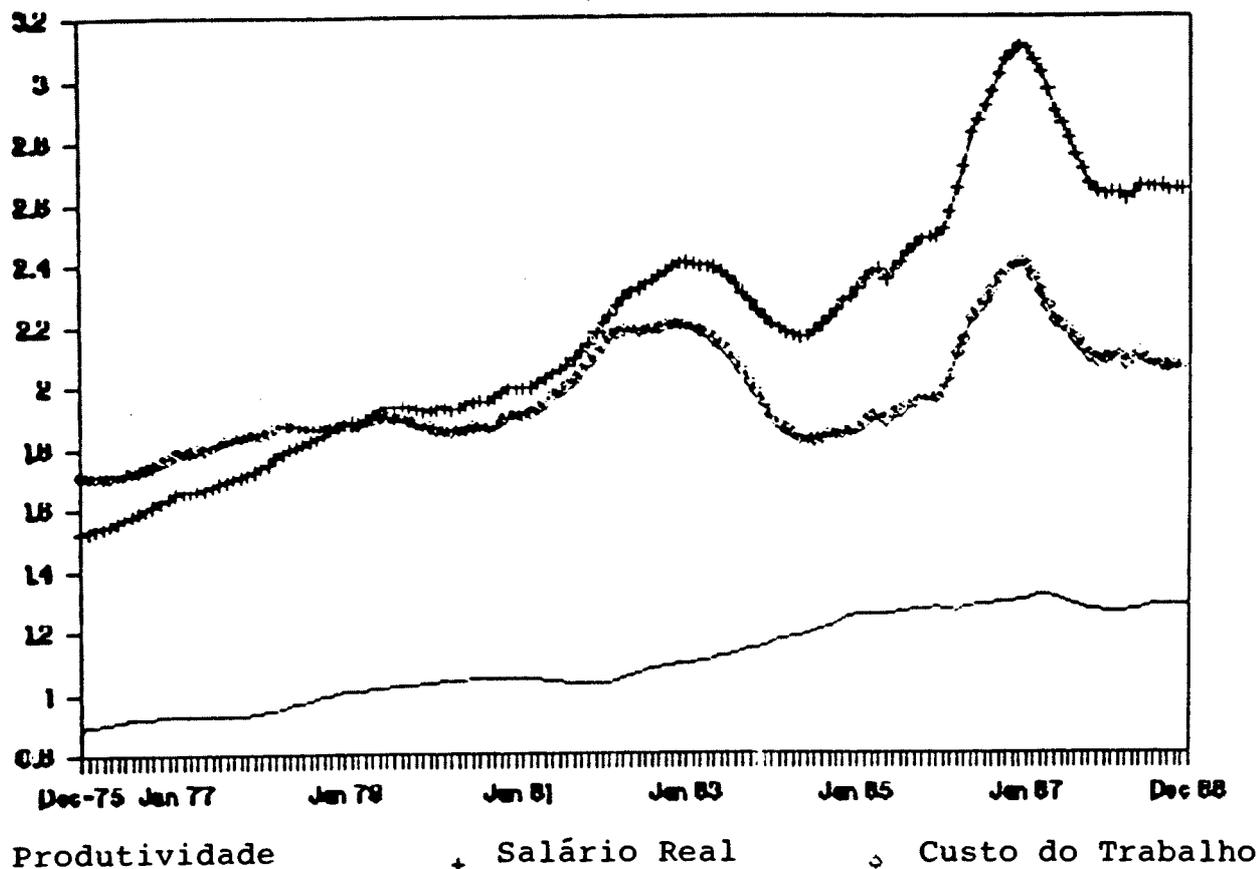


Figura 3
Indústria, São Paulo

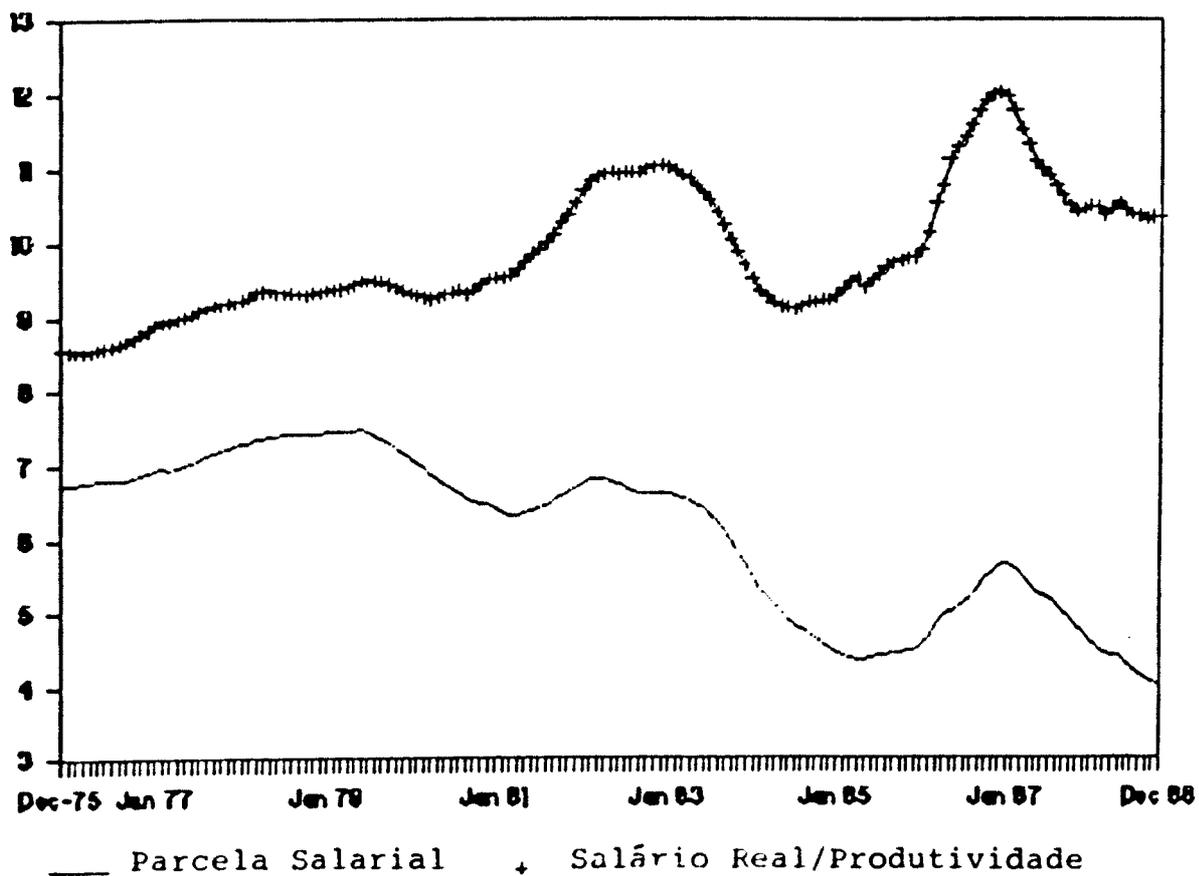


Tabela 2
Salários Relativos
 (Salário do setor relativamente ao salário médio da indústria)

Setores	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Indústria	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Minerais ñ metálicos	0.78	0.78	0.78	0.78	0.76	0.82	0.77
Metalurgia	1.22	1.23	1.24	1.23	1.21	1.22	1.24
Mecânica	1.31	1.31	1.31	1.32	1.30	1.31	1.37
Material Elétrico	1.31	1.33	1.34	1.37	1.40	1.38	1.35
Mater. de Transporte	1.46	1.49	1.57	1.62	1.67	1.65	1.59
Madeira	0.52	0.51	0.51	0.51	0.49	0.48	0.49
Móveis	0.61	0.61	0.60	0.58	0.57	0.57	0.59
Papel e Papelão	1.07	1.06	1.10	1.11	1.12	1.14	1.17
Química	1.92	1.92	1.99	2.03	2.04	2.05	2.00
Material Plástico	0.27	0.92	0.94	0.90	0.90	0.90	0.88
Têxteis	0.75	0.76	0.76	0.76	0.77	0.78	0.81
Vestuário	0.52	0.52	0.51	0.50	0.50	0.48	0.51
Alimentos	0.69	0.70	0.69	0.70	0.69	0.67	0.67
Editorial e Gráfico	1.07	1.06	1.05	1.03	0.99	1.01	1.05
Serviços Públicos	1.78	1.79	1.80	1.77	1.69	1.72	1.96
Habitação	0.79	0.77	0.76	0.74	0.73	0.71	0.77
Comércio	0.71	0.69	0.68	0.66	0.65	0.66	0.66
Serviços de:	1.20	1.16	1.19	1.13	1.06	1.06	1.06
Transporte	0.99	1.00	0.99	0.98	0.94	0.94	0.93
Comunicação	1.33	1.35	1.34	1.43	1.33	1.41	1.44
Habitação	0.47	0.46	0.45	0.44	0.43	0.41	0.44
Pessoal	0.76	0.73	0.72	0.70	0.65	0.64	0.68
Comercial	1.01	0.97	1.03	0.92	0.90	0.88	0.89

Tabela 3
Preços Relativos
 (Componentes do IPC relativamente ao IPA indústria) 1977 = 100

	Aliment.	Habit.	Transp.	Vest.	Saúde	Ser. Pes.	Educ.
1977	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1978	101.50	101.15	102.04	106.14	98.56	99.88	104.81
1979	100.70	103.43	98.09	108.83	92.58	98.11	102.74
1980	93.38	100.77	83.90	118.93	81.18	90.03	89.94
1981	83.98	91.24	72.13	124.20	68.99	83.81	78.87
1982	79.25	83.24	66.44	121.28	64.78	85.19	80.60
1983	76.71	82.79	61.01	118.88	59.42	80.63	79.87
1984	69.44	83.86	48.53	108.12	45.67	70.22	67.44
1985	58.99	71.48	38.69	100.45	45.04	59.82	57.35
1986	57.95	75.69	34.58	90.41	53.88	59.02	54.51

Na figura 2, o primeiro ponto a notar é o contínuo crescimento da produtividade ao longo do período. O custo real do trabalho e o salário real crescem quase continuamente entre 1976 e princípios de 1983.. Depois da maxi-desvalorização do Cruzeiro no início de 1983, e de dois anos de desemprego crescente, tanto o custo real do trabalho, quanto o salário real caem até meados de 1984, quando iniciam sua recuperação. Em 1987 eles voltam a cair se estabilizando em 1988.

A participação dos salários no produto mantém-se relativamente estável entre 1976 e 1978, com leve crescimento, e cai continuamente entre 1979 e agosto de 1985, por seis anos, implicando uma transferência de rendas dos trabalhadores para as empresas (ou para o exterior através do pagamento do serviço da dívida externa). Enquanto isto a relação entre o poder de compra dos salários e a produtividade cresce até 1982 quase continuamente, cai ao longo de 1983 e volta a crescer até fins de 1986, caindo em 1987 e estabilizando-se em 1988.

E' importante notar que tanto a margem de lucros (medida pelo inverso da participação dos salários) quanto a relação entre o salário real e a produtividade têm uma tendência ao crescimento entre 1976 e 1988. Isto significa que os empresários do setor industrial de São Paulo têm lucrado continuamente mais por unidade vendida desde 1976. E ao mesmo tempo os trabalhadores da indústria de São Paulo têm

obtido ganhos reais de salário acima do crescimento de sua produtividade. Finalmente, devemos notar que o salário real destes trabalhadores cai apenas em duas circunstâncias ao longo destes 13 anos, quando da forte recessão de 1982/1983 e durante o período de descongelamento de preços em 1987.

Se todos ganham na indústria de São Paulo alguns devem perder em outros segmentos da economia. Esta seria uma evidência de que o 'acorde não consciente' entre empresários e sindicatos nos segmentos oligopolizado da indústria (fortemente concentrado em São Paulo) de fato beneficia a ambos os grupos. A idéia é que existe um jogo de soma positiva entre empresários e trabalhadores da indústria de São Paulo, mas se o jogo entre os agentes da economia como um todo é de soma zero (o que é uma aproximação da realidade devido ao aumento do produto per-capita no período), há agentes perdedores (pelo menos em termos relativos) nos últimos dez a quinze anos.

Na tabela 2 pode-se observar a trajetória da relação entre os salários médios pagos nos vários gêneros industriais e outros setores (habitação, comércio, serviços) e o salário médio pago na indústria. ¹² Nota-se um alto e crescente grau de dispersão dos salários. O salário relativo dos trabalhadores nas indústrias de material elétrico, transporte, papel, química e têxteis estavam acima da média em 1980 e cresceram relativamente à média entre 1980 e 1986.

12 Estes são dados para o Brasil e não apenas para São Paulo, calculados a partir da RAIS dos diversos anos.

Já os salários de trabalhadores das indústrias de móveis, materiais plásticos, vestuário e materiais editoriais estavam abaixo da média em 1980 e caíram em relação a esta média desde então. O mesmo é verdade, embora a tendência seja muito mais acentuada, para os salários pagos nos setores de serviços públicos, construção, comércio e serviços privados.

A mesma conclusão de que tem ocorrido um aumento da dispersão salarial no país, pode ser obtida através da leitura das figuras 4 e 5. Na figura 4, pode-se observar o crescimento da relação entre o salário médio pago na indústria de São Paulo e o salário mínimo e na figura 5, o aumento do coeficiente de variação dos salários pagos nos diferentes setores da indústria de São Paulo entre 1975 e 1986.

Assim como houve crescimento da dispersão dos salários devido às discrepâncias entre o poder de barganha das diferentes categorias de trabalhadores, houve também crescimento da dispersão de preços relativos. Na tabela 3 tem-se a relação entre o preço médio dos componentes do índice de preços ao consumidor de São Paulo e o Índice de Preços por Atacado - produtos industriais - da Fundação Getúlio Vargas. Há preços de bens como o dos alimentos e dos serviços de saúde que caíram 40% relativamente ao preço por atacado na indústria. O preço relativo dos transportes caiu mais de 60%. Esta é uma evidência de que houve grande diferença entre a trajetória dos preços nos últimos anos como resultado da capacidade diferenciada dos diferentes setores de se defenderem da aceleração inflacionária.

O único ano em que houve inversão das tendências nos movimentos de salários e preços relativos foi 1986. Esta inversão de tendências está associada aos efeitos do congelamento de preços implementado pelo Plano Cruzado, situação na qual as margens de lucros e os salários no segmento oligopolizado, cujos preços são mais facilmente controláveis, perderam relativamente ao resto da economia ¹³. Depois do Plano Cruzado, os outros dois programas de estabilização (Planos Bresser e Verão), também baseados em controle de preços, desorganizaram ainda mais as relações econômicas, acirraram o conflito distributivo, e geraram uma ainda maior dispersão salarial e dos preços relativos.

13 . Para uma análise detalhada deste efeito, ver J.M.Camargo e C.A.Ramos, 1988.

Figura 4
Salário médio (SP) relativamente ao salário mínimo

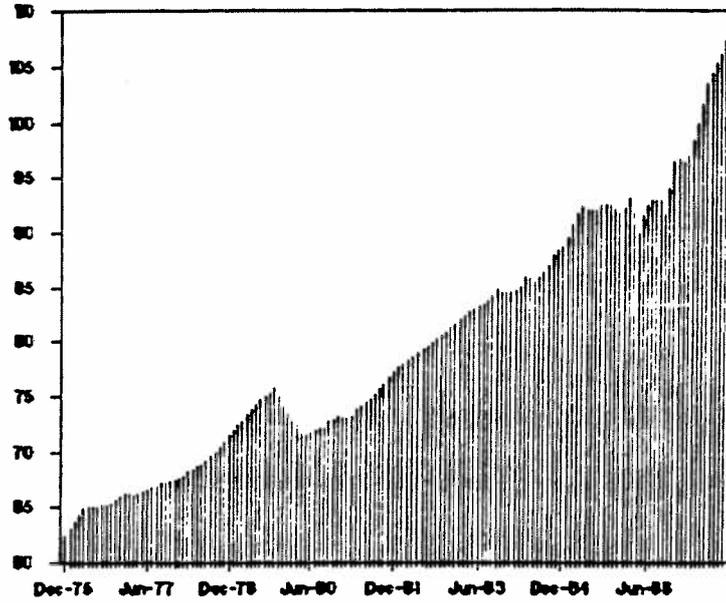
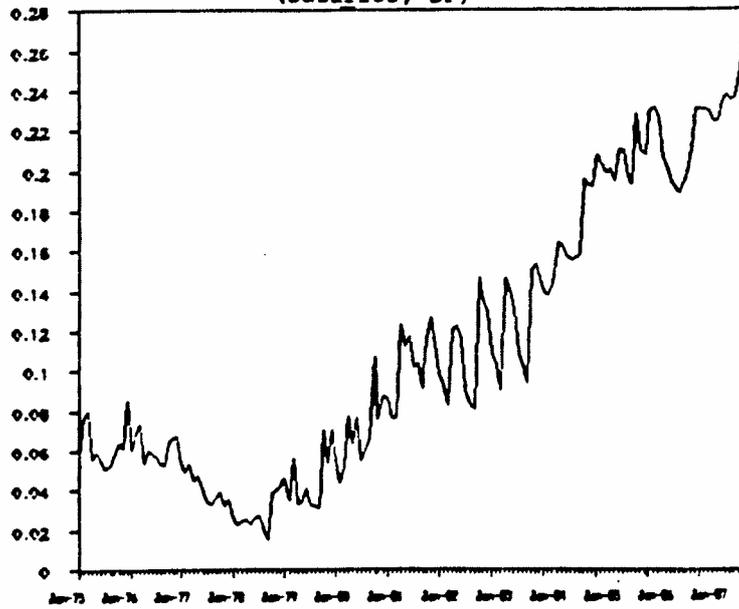


Figura 5
Coeficiente de Variação
(Salários, SP)



5. Notas finais

Os resultados apresentados acima mostram que as segmentações dos mercados de bens e de trabalho tiveram forte influência sobre o processo inflacionário e a dança distributiva dos últimos anos. De um lado, o fato de que alguns setores são capazes de fixar seus preços sem risco de perda de mercado e por isto podem conceder aumentos reais de salários, facilita a aceleração da taxa de inflação. ¹⁴ Por outro, a diferenciação entre os setores no que se refere à capacidade de formar preços é responsável pelo crescimento da dispersão de preços e salários à medida que a taxa de inflação aumenta. Ambos os efeitos têm caráter extremamente perverso tanto do ponto de vista da estabilidade econômica quanto da distribuição de salários na economia. O que resta discutir é como atacar estes problemas de forma a reduzir a taxa de inflação sem gerar efeitos distributivos que aumentem ainda mais o grau de injustiça social decorrente do quadro apresentado.

¹⁴ Obviamente, há outros fatores a explicar a aceleração da inflação, dentre os quais os aumentos de preços defensivos devido à expectativa de novos congelamentos, o aumento do custo alternativo de manter estoques devido ao crescimento da taxa de juros, etc.

Capítulo 5

Conclusões e perspectivas para o futuro

Este trabalho se propôs a fazer uma análise da evolução da estrutura da organização sindical de empresários e trabalhadores no Brasil durante os anos oitenta, a partir de um conjunto de entrevistas realizadas pelos autores com lideranças sindicais e empresariais e suas respectivas assessorias técnicas.

O foco principal do trabalho é a forma como evoluiu estas organizações e o processo de negociações coletivas e seus efeitos sobre o conflito entre capital e trabalho, a taxa de inflação e a distribuição de salários no país.

Mostramos que existe uma clara percepção da parte das lideranças envolvidas de que está ocorrendo um vigoroso processo de centralização e de aumento de representatividade tanto das organizações dos trabalhadores quanto das dos empresários.

Da mesma forma como ocorreu em outros países do mundo nos quais este processo se deu no passado, estes desenvolvimentos têm sido impulsionados pela necessidade dos trabalhadores de se organizarem para serem capazes de

conseguir maiores ganhos de salários (nominais e reais) e melhores condições de trabalho. A medida em que estes conseguem se organizar e mobilizar suas bases com estes objetivos, os empresários se vêm diante da necessidade de melhorar seu grau de organização para fazer frente às demandas dos trabalhadores no processo de negociações coletivas.

Vários são os sintomas de que tal processo atingiu um estágio bastante avançado no Brasil. O aparecimento de duas fortes centrais sindicais (CUT e CGT), o aumento do conflito entre capital e trabalho, o crescimento eleitoral do Partido dos Trabalhadores, são alguns dos mais marcantes do lado dos trabalhadores. Por outro lado, o aumento de representatividade da Confederação Nacional da Indústria, o desenvolvimento de centros de treinamento e de informações para orientar os empresários no processo de negociações coletivas, o maior envolvimento desta Confederação, assim como da Federação Brasileira de Bancos e das Federações estaduais de empresários nas negociações, são os principais sintomas do lado empresarial.

Um aspecto importante neste contexto é a íntima associação entre a CUT e o Partido dos Trabalhadores. Seguindo a tradição da social-democracia européia, estas duas instituições têm atuado em conjunto, a primeira no Forum sindical e a segunda no Forum político-parlamentar, no sentido de aumentar o poder de pressão dos trabalhadores organizados para a obtenção de ganhos a nível das negociações diretas entre capital e trabalho e a nível mais

agregado, através do Parlamento e, mais recentemente, do Poder Executivo em algumas cidades importantes do país.

Todo este processo aponta para um aumento do grau de centralização das negociações coletivas e da politização do movimento representativo dos trabalhadores. A CUT tem desenvolvido Departamentos em bases ocupacionais que, em alguns casos, como os bancários, já promovem suas negociações a nível nacional. Da mesma forma, a CNI está desenvolvendo um importante sistema de coordenação do lado patronal a partir da formação de grupos de trabalho cujo objetivo é gerar informações, coordenar e auxiliar os empresários individuais nas negociações coletivas.

A nível político, as demandas da Central sindical são ativamente defendidas no Parlamento pelo Partido dos Trabalhadores, o que se tornou mais explícito a partir das discussões dos direitos trabalhistas ao longo da elaboração da Constituição em 1987/1988. Por outro lado, as dificuldades que têm sido encontradas pelos prefeitos eleitos de grandes cidades brasileiras por este Partido nas negociações com os sindicatos filiados à CUT, sugerem um longo caminho a ser percorrido até que esta relação adquira um caráter realmente maduro e consistente.

Existem, obviamente, caminhos alternativos que têm sido trilhados por outras instituições. Entre os mais importantes, devemos apontar a existência de um forte e representativo movimento de sindicatos independentes, em princípio desvinculados das centrais sindicais, e que se organizam quase que exclusivamente com o objetivo de obter

ganhos nas negociações coletivas. No outro extremo, correntes no interior da CUT, adotam uma linha revolucionária, não negocial e cujo objetivo é a completa reformulação do sistema capitalista no país.

Do lado patronal, começa a se desenvolver uma tendência no sentido de criar uma consciência social entre os empresários, através da criação e financiamento de institutos cujo principal objetivo é o desenho de estratégias de desenvolvimento econômico que combinem crescimento com melhor distribuição da renda e menos pobreza.

Mostramos finalmente que esta evolução tem sido um dos fatores que reforçam a tendência inflacionária na economia brasileira e o caráter eminentemente perverso deste fenômeno. Como os sindicatos mais ativos e organizados estão, em geral, localizados nos setores mais oligopolizados e/ou exportadores e as empresas destes setores têm um grande poder de repasse dos reajustes de salários aos preços dos produtos, ou devido à pequena concorrência ou devido à política de manutenção da relação salário/câmbio, desenvolveu-se nestes segmentos do mercado a 'filosofia do repasse', segundo a qual desde que os aumentos de salários podem ser repassados aos preços, o conflito deve ser evitado. Nestas condições, a inflação transfere renda dos segmentos menos organizados (e mais pobres) dos mercados de trabalho e de produto para os segmentos mais organizados (e relativamente mais ricos), aumentando a dispersão salarial e contribuindo para a piora da distribuição da renda no país.

Neste sentido, as transformações ocorridas levaram o país para uma situação extremamente difícil e socialmente injusta na qual, para evitar o conflito, gera-se mais inflação e mais concentração de salários. Diante deste quadro, cabe-nos perguntar que perspectivas existem para o futuro das relações entre capital e trabalho no Brasil e como fazer com que os efeitos perversos que estão dominando esta relação no presente possam ser evitados.

Existem pelo menos duas opções claras que podem ser analisadas. De um lado, criar incentivos que consigam reverter a tendência à centralização da organização sindical e do processo de negociações coletivas. De outro, aceitar a tendência dos últimos 10 anos como um fato inexorável e procurar criar instituições que evitem que este processo gere os efeitos não desejados apontados acima. Cada uma destas opções têm suas vantagens e desvantagens, seus defensores e detratores.

A grande vantagem do primeiro caminho é que, uma vez obtida a descentralização, o mercado passaria a ser o principal mecanismo coordenador da atividade econômica, principalmente no que se refere à relação entre capital e trabalho. Este é o caso de países como os Estados Unidos e o Canadá, onde as negociações coletivas são realizadas a nível de empresa. Neste sistema, dificilmente uma negociação é suficientemente importante para afetar um conjunto relativamente grande de outros trabalhadores que não os diretamente envolvidos de forma a gerar problemas de caráter macroeconômico.

O problema é como criar incentivos suficientemente fortes que induzam (ou forcem) as organizações de trabalhadores, hoje já bastante avançadas em seu processo de centralização, a trilhar este caminho pois ele significa uma drástica redução de seu poder político dentro da sociedade. Por outro lado, a descentralização tende a gerar mais desigualdade salarial, na medida em que os trabalhadores mais organizados e fortes ganham em relação aos mais desorganizados e fracos.

O segundo caminho possível é reforçar o processo de centralização, caminhando em direção às estruturas neo-corporativistas européias. Isto poderia ser conseguido através da criação de Foruns adequados de negociação a nível estadual e nacional, por categoria profissional. Neste contexto, pode-se pensar na adoção de um contrato coletivo de trabalho que seria negociado a nível nacional, que estipularia condições mínimas, em substituição à atual sistemática de reajustes de salários. Os níveis máximos de reajustes, por outro lado, seriam definidos também a nível nacional, através de negociações por categorias profissionais. Finalmente, a nível mais desagregado, estadual, municipal ou até mesmo por empresa, seriam negociados os reajustes efetivos de cada grupo. Um esquema deste tipo deve vir acompanhado de um aumento da competitividade e maior organização das entidades representativas de empresários e trabalhadores.

Seria fundamental a criação de incentivos no sentido de aumentar a disciplina dos agentes individuais, dos dois lados do espectro. A criação de fundos de greve e de lock-

out, esquemas de financiamento de seguro-desemprego através dos sindicatos, e de fundos de auxílio às empresas através das organizações empresariais, com regras explícitas e rígidas para serem utilizados, reforço das organizações de base a nível da empresa para evitar a burocratização dos movimentos, etc., são instrumentos importantes para proteger trabalhadores e empresários dos efeitos dos conflitos, que criam penalidades suficientemente fortes para desincentivar uma atitude de 'free rider' entre os participantes do jogo econômico.

As principais vantagens de uma organização com estas características são, em primeiro lugar, a possibilidade de utilizar as negociações a nível nacional como um mecanismo de coordenação do processo de formação de preços e salários, um papel que entre 1964 e 1974 foi desempenhado pela política salarial. Em segundo lugar, evitar que nas negociações entre empresas oligopolistas e seus sindicatos funcione a 'filosofia do repasse', aumentando a responsabilidade social dos agentes econômicos e, finalmente, gerar disciplina no processo de negociações coletivas, aumentando a probabilidade de que políticas de estabilização baseadas em acordos negociados a nível agregado possam funcionar, reduzindo (mas não eliminando) os custos dos processos de ajuste macroeconômico.

Por outro lado, este esquema tem a vantagem de reforçar uma tendência que, como vimos ao longo deste trabalho, tem se mostrado forte e persistente ao longo dos últimos 10 anos.

As desvantagens são o aumento do poder político das entidades representativas dos trabalhadores e dos empresários, a perda de poder do mercado como mecanismo de coordenação e a maior politização das relações entre capital e trabalho. Neste sentido, a importância de se criar incentivos para que estas organizações tenham um comportamento cooperativo e não revolucionário é bastante clara.

Finalmente, um ponto importante a ser destacado, é a necessidade de se promover reformas institucionais profundas nas relações entre capital, trabalho e governo no país. Sem estas reformas, dificilmente se conseguirá estabilizar a economia sem gerar uma profunda e prolongada recessão e uma piora acentuada na distribuição da renda.

Bibliografia

- Amadeo, E. e J.M.Camargo (1989.a) "Política Salarial e Negociações: perspectivas para o futuro", Texto para Discussão n. 217, Departamento de Economia, PUC/RJ.
- (1989.b) "Choque e Concerto" Revista Dados, vol.32, n. 1.
- (1989.c) "'New Unionism' and the Relation between Capital, Labour and the State in Brazil", Texto para Discussão n. 233, Departamento de Economia, PUC/RJ.
- (1989.d) "A Structuralist Analysis of Inflation and Stabilization", Texto para Discussão n. 212, Departamento de Economia, PUC/RJ.
- (1989.e) "Market Structure, Relative Prices and Income Distribution", Texto para Discussão n. 213, Departamento de Economia, PUC/RJ.
- Camargo, J.M. e C.A.Ramos (1988) A Revolução Indesejada: conflito distributivo e mercado de trabalho, Ed. Campus, Rio de Janeiro.
- Collier, R.B. e D.Collier (1979) "Inducements versus Constraints: desaggregating 'corporatism'", The American Political Science Review, vol. 73.

La Rocque, E. (1989) "Sindicalismo Brasileiro", Departamento de Economia, PUC/RJ, mimeo.

Tavares, M.H. (1988) "Difícil Caminho: sindicatos e política na construção da democracia", em F.W.Reis e G. O'Donnell (orgs.) A Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas, Vértice, São Paulo.

Windmuller, J.P. e A.Gladstone (1986) Employers and Industrial Relations, Clarendon Press, Oxford.