

Coesão Social na América Latina:
Bases para uma Nova Agenda Democrática



**Relações de Trabalho, Sindicalismo e
Coesão Social na América Latina**

Adalberto Cardoso e Julián Gindin

2008

Este trabalho foi escrito em 2007 como contribuição ao projeto *Nova Agenda de Coesão Social para a América Latina*, realizado pelo iFHC-Instituto Fernando Henrique Cardoso e pelo CIEPLAN-Corporación de Estudios para Latinoamérica. O projeto foi realizado graças ao apoio da União Européia e do PNUD. As informações e opiniões apresentadas pelos autores são de sua responsabilidade pessoal e não representam necessariamente nem comprometem as instituições associadas ao projeto.

Coordenadores do projeto: Bernardo Sorj e Eugenio Tironi.

Equipe Executiva: Sergio Fausto, Patricio Meller, Simon Schwartzman, Bernardo Sorj, Eugenio Tironi y Eduardo Valenzuela.

ISBN: 978-85-99588-24-6

Copyright ©: iFHC/CIEPLAN. 2008. São Paulo, Brasil, e Santiago de Chile.

O texto, em parte ou em sua totalidade, pode ser reproduzido para fins não comerciais dentro dos termos da licença de Creative Commons 2.5

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/br>



Relações de Trabalho, Sindicalismo e Coesão Social na América Latina

Adalberto Cardoso*

Julián Gindin**

1. INTRODUÇÃO

Os sistemas de relações de trabalho da América Latina sofreram fortes pressões por mudança nos últimos 20 ou 30 anos, resultado da adoção de um conjunto de reformas emanadas do ‘consenso de Washington’ que, liberais na origem, desmontaram o modelo de industrialização por substituição de importações e, com ele, as bases materiais da ordem social consolidada no século XX. As mudanças na esfera econômica afetaram as leis trabalhistas, a estrutura sindical, a ação coletiva, os padrões de negociação entre capital e trabalho e os padrões de intervenção do Estado nessas mesmas relações, com maior ou menor intensidade segundo o país. Numa palavra, as mudanças, afetaram a estrutura mais profunda do padrão de relações de classe e da coesão social consolidados no continente no século passado. Em anos mais recentes, com o esgotamento parcial do modelo instalado no continente a partir dos anos 1970, o problema da coesão social ganhou contornos diversos, impondo novos desafios ao sindicalismo que, contudo, em nenhum lugar reassumiu o papel protagônico que tinha no modelo anterior.

De fato, como argumentaremos aqui, os sistemas de relações de trabalho da maioria dos países da América Latina evoluíram e se consolidaram como parte integral do processo de incorporação política e econômica das massas trabalhadoras nas sociedades pós-coloniais do início do século XX. Eles ajudaram a preparar o terreno para o intenso e às vezes profundo processo de desenvolvimento econômico baseado na

* IUPERJ, Rio de Janeiro, Brasil.

** Doutorando em Sociologia pelo IUPERJ, Rio de Janeiro, Brasil.

industrialização por substituição de importações apoiado por Estados mais ou menos autoritários, mais ou menos populistas e mais ou menos democráticos, conforme o caso. Na verdade, não é possível compreender a configuração dos sistemas de relações de trabalho no continente sem mencionar imediatamente o papel do Estado na moldagem da natureza, abrangência e direção de seu desenvolvimento econômico e político, e com ele as relações de classe.

Começando em 1917 com a Constituição revolucionária mexicana, os processos de consolidação dos sistemas nacionais de relações de trabalho (SRT) e, com eles, de incorporação dos trabalhadores no ordenamento político mais geral, estavam basicamente consumados em 1955, quando Juan Domingo Perón foi deposto por um golpe militar na Argentina, um ano após o suicídio de Getúlio Vargas no Brasil. Alguns autores nomearam o modelo consolidado na região como de ‘proteção social’ (comparado a modelos liberais ou flexíveis), no qual um Estado forte agiria, de um lado, como mediador entre trabalho e capital para assegurar relações harmoniosas e, de outro, como protetor dos trabalhadores por meio de uma legislação cuja premissa central era a idéia de que eles tinham direito não apenas ao trabalho, mas sobretudo ao emprego que ocupavam, do que resultaram legislações nacionais de proteção contra demissões por vezes muito extensas (Cook, 1998: 4). Como a negociação coletiva e a ação sindical também foram reguladas por legislação federal, incluindo o controle dos sindicatos e de seu potencial para ação coletiva, a principal característica dos SRT em boa parte dos países latino-americanos foi o fato de que o direito, ou a lei, em alguns casos instituída em regimes políticos oligárquicos, muitos deles francamente autoritários, teve papel protagonista nas relações de classe, marcando seu perfil por décadas. Isso resultou na incorporação subordinada do trabalho organizado ao sistema político e à dinâmica capitalista global, e em muitos países do continente, o corporativismo estatal (muitas vezes autoritário) modelou o processo de incorporação das massas àquele sistema, sendo a tutela sua marca distintiva até muito longe no Século XX. Esses elementos, sustenta-se aqui, distinguem a experiência latino-americana de construção da coesão social do padrão europeu de relações de classe, marcado pela afirmação autônoma de interesses do trabalho na esfera pública e no sistema político¹.

Contra esse pano de fundo, o principal objetivo deste estudo é mensurar os efeitos da reestruturação econômica iniciada nos anos 1970 no Chile e estendida aos demais países latino-americanos nas duas décadas seguintes, sobre esse padrão de

relações de classe, tentando mensurar, em seguida, se e como esses efeitos marcam o continente no pós-neoliberalismo. Tomaremos como exemplos os casos de Brasil, Argentina e Chile no Cone Sul, Bolívia e Venezuela na América Andina, e México na América Central. Pretendemos mostrar que as políticas adotadas ao longo dos anos 1980 e 1990 tiveram impactos importantes sobre as bases de sustentação do modelo apenas esboçado acima, ao enfraquecer as organizações tradicionais de capital e trabalho, ao reduzir o papel do Estado na economia (diríamos: ao *despolitizar* a economia) e ao reconfigurar o ambiente das relações de trabalho, modificando o padrão de coesão social antes consolidado. No vazio deixado pelos tradicionais atores políticos, novos (e velhos) agentes sociais surgiram (ou ressurgiram) por toda a parte exigindo emprego, alimentação, terra, reconhecimento e dignidade, impondo novos desafios ao sindicalismo como ator relevante do ordenamento sócio-político.

2. ANTECEDENTES

Enquanto elementos centrais da construção da coesão social no continente, os sistemas de relações de trabalho (SRT) latino-americanos apresentam semelhanças importantes, mas as diferenças não devem ser subestimadas. Elas têm a ver tanto com o processo de consolidação das relações entre o Estado e a sociedade quanto com a abrangência e o timing das mudanças políticas e econômicas ocorridas em anos recentes. Nesta seção discutiremos brevemente o processo de construção da institucionalidade que presidiu as relações entre Estado/trabalho/capital na América Latina no século XX, tomando por base a experiência dos seis países selecionados. O argumento destacará o papel central do Estado, o escopo da legislação trabalhista instituída e a ação do trabalho organizado ao longo do meio século transcorrido, *grosso modo*, entre 1917 e 1964.

Como marco introdutório (e bastante preliminar), é possível dizer que a definição das linhas gerais dos SRT nos países latino-americanos deu-se em situação de alta turbulência no topo do sistema político, combinada com baixíssima abertura desse sistema às demandas das classes trabalhadoras emergentes, a turbulência sendo o resultado, quase sempre, de disputas no interior de oligarquias tradicionais (rurais, como no Brasil e no Chile, e também na Argentina nos anos 1920; mineradoras, como na Bolívia; militares, como na Venezuela), por vezes em associação com a burguesia

industrial emergente (como na Argentina nos anos 1940) e camadas médias urbanas em constituição, de que o mais forte elemento foram, sem dúvida, as forças armadas. Combinado (com exceções importantes) com diminuta concentração urbana e menor ainda presença do operariado industrial, em sociedades eminentemente agrárias, esse processo resultou em modelos de regulação altamente restritivos da liberdade de organização e ação sindical. Esse quadro conferiu ao processo de construção da institucionalidade que sustentou, de início, as relações entre estado, trabalho e capital um caráter quase sempre autoritário e violento, e, em todos os casos, excludente de partes importantes das classes trabalhadoras. E, o que é mais importante para nossos propósitos, essa institucionalidade mostrou-se muito resistente a pressões de todo tipo por mudanças, que vieram a ocorrer apenas com a virada em direção ao mercado iniciada nos anos 1970 no Chile e estendida aos demais países nos anos 1980 e 1990.

De todos os sistemas latino-americanos de relações de trabalho o mexicano é, sem dúvida, o mais estável e longevo. As linhas gerais da (ainda vigente) legislação trabalhista foram estabelecidas em 1917, na forma do Artigo 123 da Constituição Federal². Em 1931, com a edição da Lei Federal do Trabalho (LFT), o processo de regulação estatal do mercado de trabalho e de suas instituições estava completo. O caráter durável do SRT mexicano resulta de que a constituição de 1917 circunscreveu o ambiente dos direitos sociais como uma consequência direta dos acordos firmados a partir da Revolução de 1910, daí o caráter tutelar das leis, não conquistadas aos empregadores por meio da luta direta de classes (Bizberg, 1998; Cordova, 1989; De la Garza, 1990). Assim como no Brasil durante o segundo governo Vargas (1950-54), no Chile pós-Ibañez, na Venezuela após do Pacto de Punto Fijo de 1958 e na Argentina de Perón, o *quid pro quo* entre governo e trabalho foi claro e direto no México: em troca de proteção legal, direito à existência, garantia de recursos financeiros e, principalmente, uma legislação trabalhista voltada para a desmercantilização da força de trabalho, as associações de trabalhadores ofereceram o controle de seus membros e apoio às políticas públicas estatais, com isso limitando o conflito capital/trabalho aos marcos legais controlados pelo Estado (Bensusán, 1992).

É importante notar que, depois de 1929, com a institucionalização do Partido Revolucionário Institucional, que governaria o país por mais de 70 anos, o regime político mexicano fez de sindicatos e organizações camponesas sua principal base de legitimidade política e apoio. Em 1938 a Central de los Trabajadores Mexicanos (CTM)

foi legalmente incorporada na estrutura do PRI, e os sindicatos subordinaram seus interesses aos interesses da Nação tal como definidos pelo Estado. Até 1995, muitos sindicatos do Congreso del Trabajo (CT), a mais importante central sindical do país então, tinham em seus estatutos uma cláusula que obrigava seus filiados a se tornarem membros do PRI (Bizberg, 1998: 6).

Nesses termos, a revolução mexicana consolidou o que De la Garza (1990) denominou ‘padrão de revolução’ de relações contratuais entre capital e trabalho. Muito semelhante aos casos de Brasil e Argentina, esse padrão se caracterizava por forte controle do Estado sobre os sindicatos via medidas administrativas e repressoras, incluindo a possibilidade de controle de eleições, afastamento de líderes, ratificação de greves, não reconhecimento de sindicatos e assim por diante. Também significava que apenas um sindicato representava todos os trabalhadores de uma empresa específica e que todos eles deviam se filiar a esse sindicato. E significava que os trabalhadores podiam ser legitimamente mobilizados por líderes sindicais para apoiar o partido oficial da revolução. O ‘padrão de revolução’ de relações contratuais significava, ainda, a regulamentação de mecanismos de contratação, promoção e demissão de trabalhadores; de designação de trabalhadores para determinadas funções; de procedimentos para a negociação coletiva e determinação de salários e benefícios; de mecanismos e formas de resolução de conflitos; do número de horas de trabalho, dos turnos noturnos, dos dias de folga e das férias; da atribuição de privilégios a representantes sindicais nos locais de trabalho e assim por diante.

Combinando repressão e inclusão subordinada dos trabalhadores no sistema político, com regulação estreita dos mercados interno e externo de trabalho e mecanismos de proteção social vinculados à posição dos trabalhadores na estrutura produtiva, o padrão mexicano de relações de trabalho mostrou-se estável e longo, conquanto autoritário e, com o tempo, excludente em relação às populações rurais e, sobretudo, indígenas. Caso mais extremo no continente do que poderíamos denominar ‘corporativismo de estado com mobilização eleitoral’, a experiência mexicana não foi, nem de longe, excepcional. Brasil, Chile e Argentina foram congêneres próximos, embora com menor e menos longa densidade institucional.

O processo sistemático de regulação das relações entre capital e trabalho pelo Estado no Brasil tem início com a Revolução de 1930. Revolução, aqui, deveria vir

entre aspas quando comparada ao caso mexicano. No México os camponeses também foram incorporados ao sistema regulatório que definiu seu SRT, através de uma extensa reforma agrária que afetou o poder de tradicionais oligarquias rurais, e os trabalhadores urbanos tiveram seus direitos sociais estabelecidos, ao menos no papel, contra os interesses das elites capitalistas. A revolução brasileira não tocou nem na estrutura de distribuição de terras nem no poder das burguesias industriais emergentes. Ela foi mais propriamente uma acomodação no interior de oligarquias dominantes que, com o tempo, resultaria no deslocamento da oligarquia agrária do poder estatal, porém sem maiores efeitos sobre seu status econômico e social (Werneck Vianna, 1999). Contudo, as mudanças posteriores na economia e na estrutura social do país justificariam o epíteto que marcaria os eventos daquele ano (1930) como uma revolução, já que representaram um divisor de águas em termos tanto do padrão de industrialização quanto das relações de trabalho no Brasil.

Se é verdade que, como na Argentina antes de Perón, muitas questões sociais importantes haviam sido reguladas pelos governos republicanos oligárquicos nas primeiras duas décadas do século XX, especialmente a proteção de mulheres e crianças e a regulamentação da jornada de trabalho, é inegável que os revolucionários de 1930 tomaram para si a tarefa de proteger o operariado emergente das cidades através de medidas tutelares que se parecem de diversas maneiras com aquelas da LFT mexicana. A regulamentação do trabalho foi considerada importante tanto para a estabilidade política quanto para o desenvolvimento urbano-industrial do país (Oliveira, 2002), e assim como no México, a consolidação da legislação trabalhista deu-se em estreita conexão com o processo de construção da nação (principalmente o fortalecimento do poder central vis-à-vis os estados) e de consolidação de um tipo específico de Estado, intervencionista na economia e na sociedade.

Contudo, se o corporativismo foi a ideologia dominante também no Brasil, sua vigência não teve a intensidade e a sistematicidade do caso mexicano. No México, em períodos específicos, os sindicatos tiveram acesso direto às agências estatais e foram mobilizados pelo mesmo partido por sete décadas, estabelecendo uma simbiose entre estruturas corporativas estatais e participação político-eleitoral único no continente. No Brasil, o corporativismo nunca significou participação dos sindicatos nas decisões públicas. Como afirmou acertadamente Werneck Vianna (1999), as instituições corporativistas tinham como intuito principal o controle e a repressão das demandas dos

trabalhadores. A cooptação dos líderes sindicais ocorreu não tanto com o intuito de mobilizar as massas num cenário político populista (como ocorreu tanto no México quanto na Argentina e na Venezuela), mas sim de bloquear o surgimento de uma oposição ao Estado autoritário liderado por Vargas de 1937 a 1945 (ver também Levine, 1998).

A CLT, assim como a LFT mexicana, regularia tanto o mercado de trabalho quanto as instituições de representação de interesses de trabalho e de capital. Ela ofereceu a regimes populistas e/ou autoritários as ferramentas para controlar as organizações da massa urbana e, ao mesmo tempo, proteger os trabalhadores com políticas sociais e provisões mínimas, que aumentariam ao longo dos anos. Assim como no México (e também no Chile um pouco antes, e na Argentina anos mais tarde) foram criados tribunais específicos para julgar as demandas coletivas (sindicais) e individuais dos trabalhadores, com isso judicializando, desde muito cedo, as relações de classe no país (Cardoso, 2003: 161). Isso fez do Brasil e do México dois casos típicos de modelos legislados de relações de trabalho (Noronha, 2000), isto é, onde a lei tem maior relevância do que a negociação coletiva, que, embora existente, restringiu-se a aspectos menores das relações de trabalho.

Uma marca distintiva das relações entre Estado/capital/trabalho no Brasil é o fato de que os sindicatos jamais estabeleceriam laços fortes com partidos políticos até pelo menos os anos 1980. É claro que os comunistas controlaram alguns sindicatos importantes de vez em quando, e Vargas voltou à presidência em 1950 com o apoio de líderes sindicais que ele ajudara a promover durante os anos de ditadura. Sindicatos também foram importantes atores durante o governo de Jango (1961-1964). Mas nunca houve uma mobilização de partido extensa e profunda como ocorreu no México, na Venezuela e, em nível menor, na Argentina na era pós-Perón³.

No caso da Argentina, Collier e Collier (1991) igualam o processo de incorporação dos trabalhadores no cenário político com o primeiro período de Juan Domingo Perón no poder, primeiro como Secretário do Trabalho (nomeado em 1943 depois de um golpe militar) e, de 1946 a 1955, como presidente eleito da República. Essa periodização é controversa, pois quando Perón chegou ao poder, a Argentina tinha um dos mais fortes movimentos operários da América Latina, resultado de um processo de desenvolvimento econômico que trouxera para as províncias de Buenos Aires e

outras grandes cidades uma massa de imigrantes nacionais e estrangeiros que fomentaria o sindicalismo e as organizações de trabalhadores e que teriam um importante papel na dinâmica política do país muito antes de Perón. Como ressaltou Roxborough (1994: 307), ‘no instável mundo do trabalho, certas categorias ou grupos de trabalhadores começaram a se definir, ou a ser definidos por outros, como, em certo sentido, uma “classe trabalhadora”, e essa definição cultural teve conseqüências em relação à maneira como eles pensavam o mundo e agiam dentro dele.’ Na alvorada do trabalho na América Latina, apenas no Chile e na Argentina encontraremos tal definição de classe⁴.

De fato, a primeira grande federação central da Argentina, a Confederación General Del Trabajo (CGT) foi fundada em 1930, e já em 1932, recuperando os resultados da intensa luta social dos anos 1920, entregou ao parlamento uma série de exigências que seriam parte de debates políticos daí em diante. Entre elas podemos destacar demandas por redução da jornada de trabalho, indenização por demissão sem justa causa, seguro-aposentadoria e outras medidas de bem-estar social que, se conquistadas, teriam melhorado a posição dos trabalhadores no mercado de trabalho e também suas condições de vida (Bergquist, 1986: 154 e ss.). Entre 1932 e 1935 o congresso argentino aprovou 27 novas leis sociais e trabalhistas, entre as quais a do ‘Sábado Inglês’ (meia jornada de trabalho no sábado), férias, aviso prévio de demissões e seguro-maternidade (McGuire, 1997: 47). A maioria das leis não teve vigência real, em parte por ausência de inspeção pelo poder público, em parte por debilidade dos sindicatos, mas os analistas concordam que, a partir de 1936, o movimento sindical argentino estava em rota ascendente. Com isso, diferentemente dos casos brasileiro, mexicano e venezuelano, nos quais os revolucionários confrontaram um sindicalismo debilitado, a subida de Perón ao poder deu-se em meio a importante presença sindical na cena social do país, ainda que restrições legais e, principalmente, políticas à ação dos sindicatos e à negociação coletiva limitassem o escopo dessa ação.

Com a criação da Secretaria do Trabalho em 1943, Perón formalizou os canais de consulta com os representantes dos trabalhadores, incluindo-os no processo de formulação de políticas públicas e dando assistência estatal a sindicatos oficialmente reconhecidos. Os empresários foram obrigados a negociar com esses sindicatos, e sofreram derrotas importantes nas disputas trabalhistas. O governo também passou a aplicar a legislação existente e a aumentar sua abrangência e cobertura aprovando novas

leis. Estas protegiam trabalhadores rurais e arrendatários (algo jamais pensado no Brasil, por exemplo, e que foi a base da revolução mexicana e também da boliviana de 1952), expandiam a regulação do uso cotidiano do trabalho, garantiam auxílio-acidente e, principalmente, restringiam a demissão de trabalhadores. Perón também criou tribunais trabalhistas e estabeleceu um salário mínimo. Uma nova Lei de Associação Profissional foi aprovada em 1945, pondo fim a muitas medidas anti-sindicais edificadas durante os primeiros meses do governo militar que abrigara Perón⁵. Essa talvez tenha sido a ‘idade de ouro’ das relações entre trabalho e Estado na Argentina (Halperín, 1983: 105).

Essa seria, também, a era de criação de mecanismos que tornariam legítimos os controles do Estado sobre os sindicatos. A Lei de Associações Profissionais permitia ao Estado reconhecer ou não os sindicatos, garantindo-lhes o direito de fazer greve e o poder de participar da negociação coletiva. Uma estrutura sindical centralizada foi estabelecida e as finanças dos sindicatos cresceram através de contribuições deduzidas dos salários. Ao mesmo tempo, comunistas, esquerdistas, anarquistas e líderes independentes foram expulsos de sindicatos de importantes setores, como empacotamento de carne, calçados, têxtil e metalurgia. Até 1946 essas tendências políticas haviam virtualmente desaparecido do movimento sindical argentino (Bergquist, 1986: 161). A CGT estava agora sob a liderança incontestável dos peronistas.

Com a eleição de Perón em 1946, esse padrão combinando controle e reconhecimento dos sindicatos foi aprofundado. O direito de greve foi limitado e intervenções em sindicatos recalcitrantes aumentaram. A CGT, que estava sob controle total de Perón em 1950, foi usada para assumir o comando dos sindicatos não-peronistas, e até 1954 virtualmente todos os grandes sindicatos argentinos haviam sofrido intervenção e seus líderes tinham sido afastados. Ao mesmo tempo, como compensação pelo controle dos sindicatos, em 1947 foram aprovados os ‘Direitos do Trabalhador’, incluídos na constituição em 1949. Em 1948 mais de 1,5 milhão de trabalhadores estavam sindicalizados e em alguns setores essa taxa chegava a 70% (Torre e De Riz, 1991: 82).

Ao contrário dos revolucionários mexicanos e, em parte, de Vargas no Brasil, Perón não institucionalizou o peronismo como um partido. Sua base de apoio sempre foi

o movimento sindical, e os militares em 1955 e qualquer outra força política depois disso jamais conseguiram se livrar do caráter peronista da CGT. E a CGT também fez parte da aliança que permitiu a eleição de Menem em 1989. Ou seja, as linhas gerais do SRT argentino não sofreriam grandes mudanças até o início dos anos 1990, apesar das duras ações anti-sindicais do regime militar na década de 1970.

O Chile é outro caso de controle, pelas elites governantes, do processo de instituição sistemática de leis de regulação das relações de classe e do funcionamento do mercado de trabalho. A primeira reforma trabalhista ocorreu ainda em 1924, quando, pressionado por uma elite militar urbana emergente liderada por Carlos Ibañez, o congresso chileno, dominado pelas oligarquias agrárias e mineradoras, aprovou as bases da legislação sindical e trabalhista que, consolidada em 1931 no Código del Trabajo, não sofreria revezes importantes até os anos 1970, já sob a ditadura Pinochet. Como aponta Drake (1978: 59), “Ibañez [que assumiria o poder em 1927] foi um dos primeiros presidentes latino-americanos a mudar de uma posição contrária às organizações sindicais a outra, de controle das mesmas por meio da sindicalização patrocinada pelo Estado. Em nome do anticomunismo, ele silenciou as demandas dos trabalhadores pela repressão e pela substituição dos sindicatos autônomos por prepostos governamentais”.

De fato, o Código del Trabajo deu um amplo poder de intervenção estatal na vida sindical. Estabeleceu-se uma distinção organizativa entre sindicatos operários e de trabalhadores administrativos, com sindicatos operários podendo ser constituídos por profissão ou por indústria. Os sindicatos deveriam ser por empresa e restritos àquelas com 25 empregados ou mais. A partir desse arranjo, a negociação coletiva foi minuciosamente regulada, tornando-a por empresa no caso dos sindicatos industriais, sendo obrigatória a conciliação, e estabelecendo restrições pesadas ao direito de greve. Como no Brasil sob Vargas, na Argentina de Perón e no México desde sempre, as finanças sindicais passaram a ser controladas diretamente pelo Estado, que ademais tornava obrigatória a aprovação dos estatutos sindicais pelo Ministério do Trabalho. As eleições foram igualmente controladas pelo poder público, que podia destituir lideranças ou nomear outras. Em contrapartida, os contratos de trabalho também foram regulados, com a instituição, dentre outras medidas, de um salário mínimo, indenizações por acidentes de trabalho, compensações por demissões e, sobretudo, com a criação de uma

Caja de Seguro Obrero, prefigurando um sistema de proteção social (Arellano, 1985: 403-4).

Como nos outros casos, pois, ao mesmo tempo em que controlava os sindicatos, o estado chileno estendia a proteção social a parcelas crescentes da população trabalhadora. Em consequência desse arranjo, que perdurou até o golpe de 1973, o sindicalismo chileno, embora altamente integrado a um sistema político que se institucionalizou progressivamente a partir dos anos 1940, nunca chegou a enraizar-se nas empresas⁶. A CUT consolidou seu poder sobretudo a partir de sua atuação política mais geral e sua associação com os partidos políticos chilenos, de tal modo que “o poder convocatório da Central frente a um Estado altamente intervencionista e amiúde repressivo, [era] grande, já que os sindicatos médios e pequenos não [tinham] possibilidade de influir e negociar senão na medida em que se [ligassem] à ação das federações, confederações nacionais e à Central” (Hurtado-Beca, 1982: 240).

A definição do sistema de relações de trabalho foi turbulento na Venezuela, em razão do tardio desenvolvimento econômico do país, que não consolidou um operariado urbano senão na segunda metade do século XX. De fato, a ditadura do General Juan Vicente Gómez (1908-1935), que estabilizou momentaneamente o país após décadas de intensas lutas pelo poder por parte de facções das forças armadas, adotou uma política repressiva perante um movimento sindical emergente e sem expressão numérica. E isso apesar da edição da Ley de Trabajo em 1928, que, embora fosse omissa quanto aos direitos sindicais e de negociação coletiva, estabelecia uma série de direitos trabalhistas, incluindo jornada de 9 horas e proteção ao trabalho infantil e da mulher. A legislação não teve vigência durante a ditadura de Gomez, mas seria tomada como base da elaboração da Ley de Trabajo de 1936, que, se bem que passando por diversas reformas, regulou as relações de trabalho venezuelanas até os anos 1990 (Murillo, 2001: 38).

Ainda que, à morte de Gómez em 1935, dois militares se tenham sucedido na presidência até 1945, ambos eleitos indiretamente pelo Congresso e com participação anterior na ditadura gomecista, seus governos marcaram o fim do estado oligárquico e o início de uma modernização conservadora, que ao mesmo tempo rechaçou e buscou cooptar a oposição emergente, composta por setores médios e classes populares em crescimento. Assim, em 1936 surge o Partido Democrático Nacional —do qual

participam os comunistas— e é a partir da articulação com ele que os camponeses e os assalariados urbanos se incorporam ao sistema político (Collier e Collier, 1991). Nesse mesmo ano surge a Confederación Venezolana del Trabajo (CVT, depois Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV) e a primazia dos comunistas no movimento sindical urbano se estendeu desde então até meados da década de 1940. Importante marcar, pois, que desde o início (isto é, ainda nos anos 1930), o movimento sindical venezuelano caracterizou-se por sua subordinação à dinâmica partidária em consolidação e pela assunção de objetivos políticos de caráter partidário (McCoy, 1989: 38), ao contrário do que ocorreu no Brasil e no Chile, por exemplo.

As políticas dos governos militares até 1945 oscilaram entre a abertura política e a repressão, ao passo que as do PDN também variaram, segundo as conjunturas, entre a oposição e a cooperação. Nesse contexto, a legislação trabalhista de 1936, ainda que contendo várias medidas de proteção dos trabalhadores, como a instituição da seguridade social, a participação nos lucros das empresas e a obrigatoriedade de que 75% dos trabalhadores em indústrias de petróleo fossem venezuelanos, por outro lado trazia várias medidas restritivas à ação sindical, como o controle das finanças e das eleições sindicais, restrições ao direito de greve e outras.

Após a cisão dos comunistas com o PDN no início dos anos 1940, aqueles se tornaram majoritários no sindicalismo urbano, enquanto o sindicalismo rural era dominado pela Acción Democrática, criada em 1941 e com origem no mesmo PDN. Em 1944 o presidente Medina dissolveu o Congresso e cassou os sindicatos comunistas, permitindo que a AD controlasse a maioria do movimento sindical. Em 1945 a AD apoiou e se somou ao golpe militar contra Medina. No comitê que tomou o controle do país, de 7 pessoas, 4 eram da AD e 2 eram militares. Formou-se um governo reformista radical, que estabeleceu o sufrágio universal e fez uma série de concessões ao movimento operário. Nas eleições de 1946 a AD obtém 79% dos votos, mas seu governo dura apenas alguns meses. Nova reação conservadora sustenta o golpe militar que ocupará o poder entre 1948 e 1958 (Collier e Collier, 1991).

A Junta militar de 1948 era composta por três militares que tinham participado do levante de 1945, um dos quais, Pérez Jiménez, monopolizou o poder e radicalizou a repressão política a partir de 1950. A AD foi posta fora da lei e os sindicatos, perseguidos e dissolvidos. Nos anos seguintes, as tentativas de se criar um

movimento sindical e um partido pró-governistas que legitimassem e dessem sustento social ao governo fracassaram. Em janeiro de 1958 a Junta Patriótica (para onde convergiu a ação política e sindical, agora menos radicalizado, da AD, da Igreja e das câmaras patronais) convocou uma greve que foi reprimida pela polícia, mas não pelas forças armadas, que destituíram Jimenez. Durante todo o importante ano de 1958, uma série de negociações entre as forças sociais e políticas do país (incluindo acordo entre empresários e trabalhadores em abril) culminou com o Pacto de Punto Fijo, em outubro, que abriu o cenário para as eleições de dezembro. Desde então e até a década de 1990 a Venezuela foi governada alternativamente pela Acción Democrática (AD, agora numa versão já não radical) e o Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI). Nesse período a CTV foi controlada pela AD, integrando-se desse modo a um sistema politicamente muito institucionalizado, que não sofreu rupturas até 1989. Como afirmou Murillo (1997: 39), “the alliance with AD provided union leaders with benefits they could deliver to their constituencies and access to a highly interventionist state, which they could use to improve their leadership position and avoid replacement by challengers (mainly Communists in the 1940s)”. Nesses termos, a relação entre sindicatos e partido na Venezuela foi sempre intensa e é de berço, tal como no México, embora sem o caráter autoritário deste país.

Numa situação algo particular no contexto dos países discutidos até aqui, o sindicalismo boliviano caracterizou-se por grande autonomia, questão articulada, historicamente, com a incapacidade de formulação e implementação, pelas elites políticas e econômicas, de projetos de incorporação da classe operária do país (Zapata, 1993). Se, como nos demais países, o movimento sindical boliviano se identificou, de início, com ideologias radicais — socialistas, comunistas ou anarquistas — o que distingue a experiência desse país andino é o fato de essas ideologias permanecerem muito vivas até hoje, ainda que não necessariamente hegemônicas no movimento sindical por todo o período.

Assim, após as guerras do Pacífico e da guerra civil de finais do século XIX, a Bolívia viveu sua primeira fase liberal (1900-1930) marcada pela integração ao mercado mundial impulsionada por uma nova elite, a dos empresários mineiros do estanho. Com a crise econômica mundial de 1929, que fragilizou a burguesia mineira e, em seguida, a guerra do Chaco com o Paraguai (1932-1935), um setor militar nacionalista embalado por ideário progressista ocupou o governo (1936-1939),

nacionalizando a Standard Oil, criando a YPF, estabelecendo o Código de Trabajo (1936) e sancionando uma nova constituição (1938), que incorporou parte importante do código de 1936. Tal como nos outros países discutidos aqui, pois, o direito do trabalho foi precocemente constitucionalizado na Bolívia, já que também neste país a classe operária urbana era virtualmente inexistente, sendo a economia boliviana fortemente dependente das minas de estanho e da extração de petróleo. E de fato, as forças oligárquicas de base mineira recuperaram o poder em 1940, outra vez em aliança com os militares. É nesse contexto que surge o Movimiento Nacional Revolucionario (MNR), criado em 1941 por jovens ex-combatentes da Guerra do Chaco e que teve papel protagônico na cena política boliviana a partir de então.

O MNR, identificado com o projeto de 1936-1939 e em aliança com ex-prisioneiros de guerra, liderou o golpe de 1943, instaurando um governo reformista que, contudo, sofreu oposição tanto à esquerda quanto à direita, em razão de suas posições pró-Eixo durante a Segunda Guerra. Inaugura-se novo período liberal com a ascensão de Enrique Hertzog ao poder em 1947, seguido de seu vice-presidente Urriolagoitia (1949 - 1951), ambos confrontados com grande mobilização social encabeçada pelo MNR. Paralelamente, nas *Tesis de Pulacayo* aprovadas em 1946, a Federação de mineiros se afirma contrária ao colaboracionismo de classe e manifesta seus objetivos revolucionários, definindo o sindicalismo como a base de ação da classe operária. A crescente penetração social do discurso nacionalista e da prática sindical emanada das minas, em conjunto com o descontentamento de parte importante das classes médias urbanas, incluindo parte dos militares, levam à vitória de Víctor Paz Estenssoro, do MNR, nas eleições de 1951. Sua posse, contudo, foi obstada por uma junta militar apoiada pela oligarquia mineira, o que provocou a revolução operária de 1952, que restituiu a Paz Estenssoro o mandato presidencial (Arze Aguirre, 1999).

Segundo alguns, o movimento iniciado em 1952 teria representado “um dos processos mais importantes de transformação social da América Latina no século XX”, ao lado das revoluções mexicana, cubana e nicaragüense (Kruse, 2001: 155; Cook, 2007). As minas de estanho foram nacionalizadas, e iniciou-se um processo de reforma agrária e de implementação de políticas de inclusão cidadã das massas camponesas e mineiras de grande impacto social, políticas até então inexistentes no país. Conforme Kruse (2001:156), “Los pilares del nuevo modelo eran capitalismo de estado en lo económico, corporativismo-prebendalista en lo político, y nacionalista-modernizante en

lo ideológico”, uma combinação que se mostrou instável e sujeita a crises, tendo em vista as enormes demandas por inclusão social, de um lado, e as restrições econômicas enfrentadas pelo estado empreendedor e “prebendalista”, de outro, num contexto de dependência em relação aos mercados internacionais de crédito e investimentos (Malloy e Gamarra, 1988, *apud* Kruse, 2001: 156).

Importa marcar que, desde então, a história do sindicalismo boliviano se confunde com a história do poderoso sindicalismo mineiro, que, com o tempo, “exportaria” suas formas de organização e ação para as outras categorias de trabalhadores. Após a revolução de 1952 e pelos 12 anos seguintes a Central Obrera Boliviana (COB, constituída no mesmo ano de 1952) participou ativamente do governo do MNR, indicando ministros de Estado, apontando dois vice-presidentes, além de eleger deputados federais e senadores. Paralelamente, enquanto detentora do monopólio da representação dos trabalhadores do país, ampliou sua base de legitimidade organizando-os a partir dos locais de trabalho, afirmando uma identidade de classe fortemente informada pelas condições de trabalho nas minas e pelos costumes e crenças do passado rural recente (Nash, 1979; Sanabria, 2000), e construindo uma estrutura piramidal de representação com presença em quase todo o território nacional e setores econômicos. “En y sobre este tejido se construía un sindicalismo en el cual se fusionaban los derechos sindicales con los ciudadanos -es decir, ser miembro de sindicato era la “carta de ciudadanía” y el escenario de reconocimiento social y político” (Kruse, 2001: 157). Diferentemente do caso brasileiro, porém, não se tratava de uma “cidadania regulada”, ⁷ isto é, do acesso a direitos sociais partir da pertença (do trabalhador) a uma categoria legalmente definida pelo Estado corporativo autoritário. Tratava-se antes, de acesso a direitos e a uma identidade social pela adesão voluntária a um órgão sindical que participava diretamente da gestão dos negócios de Estado.

**

A análise desses casos, conquanto muito resumida, deixa claro que o processo de constituição do que estamos denominando ‘padrão latino-americano’ de relações de trabalho não tem nada de unívoco nem estável, tendo sofrido avanços e recuos ao sabor de conjunturas quase sempre marcadas por golpes militares. Isso não impede generalizações, claro, mas estabelece seus limites. Para o que interessa à nossa

discussão, cumpre marcar que o Estado, enquanto lugar da construção da vontade política, ou de definição dos fins da ação pública, teve papel protagônico na construção da institucionalidade que passou a regular as relações de classe na região. Isso, ademais, ocorreu desde muito cedo, isto é, antes mesmo que se constituísse uma classe operária digna do nome (com exceção, talvez, da Argentina) que fosse capaz de arrancar à ordem industrial emergente, a partir de sua organização autônoma, aquela mesma regulação, em sua abrangência e profundidade. Os Estados nacionais, pois, se anteciparam à dinâmica típica da luta de classes no capitalismo ocidental, segundo a qual a formação da classe operária se deu a partir da afirmação de projetos alternativos de ordenamento social. Ainda que tenha desposado ideologias socialistas, comunistas ou anarquistas nos inícios de sua trajetória social e política, o trabalho organizado foi incorporado, de forma heterônoma, como elemento da ordem capitalista inclusiva, não como sua possível negação.

A maioria dos países latino-americanos consolidou seus sistemas de relações de trabalho em tandem com o processo de desenvolvimento econômico baseado na industrialização por substituição de importações e controlado pelo Estado. Perón, Vargas, os líderes mexicanos pós Cárdenas, os chilenos pós Ibañes ou os Venezuelanos depois de 1958 fortaleceram e/ou controlaram os trabalhadores ao mesmo tempo em que expandiram as burocracias estatais, subsidiaram indústria e agricultura, criaram empresas estatais em setores estratégicos, controlaram investimentos estrangeiros, fecharam os mercados internos à competição externa e assim por diante. As burocracias estatais, muitas vezes fechadas à competição política em razão de experiências intermitentes de regimes autoritários, foram, do longe, os agentes mais fortes nesses cenários. O ‘desenvolvimentismo’ como *raison d'état* significava exatamente isso: crescimento econômico com paz social, e a paz social só foi possível através de um controle mais ou menos autoritário, mais ou menos inclusivo das demandas do trabalho organizado, dependendo do país. Nesses termos, a inclusão do trabalho, de forma mais ou menos subordinada segundo o caso, esteve na raiz dos projetos de nação gestados a partir da década de 1920 no continente. E esse arranjo mostrou-se duradouro, permanecendo quase inalterado por décadas na maioria dos países, 70 anos no caso do México.

É importante marcar, contudo, que, embora instituída de forma autoritária na maioria dos casos, com o tempo a legislação trabalhista passou a ordenar as expectativas

e as práticas de capital e trabalho, e isso de forma cada vez mais intensa e profunda no decorrer do século XX. O direito definiu um campo de luta por sua efetivação e um horizonte para a ação do trabalho organizado no Brasil, no México, no Chile até antes do governo Allende (quando as fronteiras legais foram extravasadas), na Argentina e na Venezuela, fazendo da luta sindical, antes de tudo, uma luta por efetivação dos direitos instituídos. É nesse sentido que a consciência e a identidade de classe em países como México e Brasil, por exemplo, constituíram-se pela mediação dos direitos trabalhistas e no interior de seus próprios horizontes (French, 2004; De La Graza, 1990). O direito do trabalho, nesse sentido, é constitutivo da definição mesma do trabalhador em nossas sociedades.

Ademais, a regulação autoritária dos sindicatos não vigeu por todo o período nos diversos países, sendo acionada, quase sempre, sob regimes militares ou governos francamente anti-sindicais. Conjunturas democráticas inviabilizaram o controle dos sindicatos pelo Estado em todos os países, inclusive o México depois de 1995. Acresce que a modernização das sociedades latino-americanas no decorrer do século XX (nos termos mencionados acima, isto é, urbanização e industrialização comandada pelo Estado), ampliou sobremaneira as bases de sustentação dos sindicatos, aumentando as pressões por maior democratização e representatividade da ação sindical. Com isso, a legislação construída para vincular os sindicatos ao Estado conseguiu, na verdade, garantir meios de sustentação e reprodução a elites sindicais que passaram a fazer parte de campos de força, cambiantes segundo as conjunturas, que, em geral, operaram visando à abertura das estruturas estatais às demandas das camadas populares emergentes, principalmente nas transições dos regimes autoritários. Foi na dialética do controle estatal e sua negação pelas energias que o próprio Estado liberou ao financiar a modernização, que o sindicalismo se constituiu como força de viés democratizante da sociedade latino-americana.

3. IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO ECONÔMICA SOBRE OS SISTEMAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTINENTE

A reestruturação econômica que se iniciou ainda nos anos 1970 no Chile, estendendo-se aos demais países latino-americanos nos anos seguintes, mudou a face das relações de trabalho e da coesão social no continente. Os programas de

reestruturação não foram idênticos em todos os países, variando o timing de sua adoção, bem como o escopo, a profundidade e a coerência interna das medidas adotadas. Ainda assim, e com o inevitável risco da simplificação, pode-se dizer que se tratou de um projeto, em âmbito continental, de *relativa despolitização da economia*, ou seja, de redução (mas não eliminação) do papel do Estado como organizador da dinâmica econômica, planejador e financiador do investimento produtivo (sendo ele mesmo empreendedor em muitos casos) e mediador das relações entre capital e trabalho. A liberalização dos mercados de trabalho, produtos, serviços e capitais, ao lado da reforma do Estado, com mola mestra na venda do aparato produtivo público, foram os pilares da reforma em toda parte⁸.

Em alguns casos, como Brasil, Venezuela, Chile e Argentina, a reestruturação significou desindustrialização (o chamado ‘choque competitivo’, que internacionalizou a propriedade do capital e reduziu a participação da indústria tanto no PIB quanto na criação de empregos), com aumento do desemprego industrial, da informalidade e da precariedade dos vínculos empregatícios, com impactos importantes sobre o poder sindical. Em outros casos, como México e Bolívia, houve mudanças da estrutura fabril ou sua transferência para outras regiões do país, com crescimento do nível de emprego desse setor em particular (inclusive como proporção do emprego global)⁹. Mas as taxas de desemprego também cresceram e o setor informal ainda acolhe a maior parte da força de trabalho em muitas regiões importantes. É o caso, por exemplo, da Região Metropolitana da Capital Federal mexicana¹⁰. A pobreza também aumentou no sul deste país e nas grandes cidades. A produtividade cresceu e, ao contrário da economia do Brasil e da Argentina, a mexicana tornou-se altamente dependente das exportações, principalmente para os EUA¹¹.

O pacote mostrou-se bastante instável em termos internacionais, e crises cíclicas assolaram o México em 1994, a Ásia e a Rússia em 1997 e, a partir da crise brasileira de 1999, caíram sucessivamente Argentina, Uruguai e Equador. Sem espaço para discutir essa fragilidade, aqui cumpre marcar que os efeitos das políticas pelo mercado não foram nem constantes nem lineares. A Argentina cresceu economicamente até quase o final dos anos 1990, ao custo de maior concentração e desigualdade de renda. No México as taxas de desemprego cresceram até a metade da mesma década, caindo constantemente a partir de então. No Brasil a pobreza caiu bruscamente no início do plano de ajuste econômico, mas a partir de 1998 voltou a crescer, ao passo que a

renda real dos trabalhadores começou a declinar ao tempo em que as taxas de desemprego dispararam. No Chile os custos iniciais da reestruturação (ainda nos anos 1970) foram vultosos, com aumento substancial da pobreza (que atingiu 40% da população em meados da década de 1970) e com o país associando-se aos de maior desigualdade social no mundo. A recuperação dos anos 1980 reduziu a pobreza a níveis equivalentes aos da década de 1960, mas não a desigualdade nem o desemprego¹². Seja como for, muitos analistas concordam com o diagnóstico de que, ainda que economicamente eficaz em certas conjunturas, o modelo de reestruturação adotado na América Latina causou, à larga, grandes danos ao tecido social e às condições de vida na região¹³, para não falar dos retrocessos nos direitos sociais e econômicos. Diante desse quadro, a oposição do trabalho organizado não foi universal, variando de forma e intensidade, especialmente porque o processo de reestruturação, mesmo que similar em linhas gerais, teve de se haver com diferentes forças políticas e sociais em cada país. O objetivo desta seção é mostrar como o sindicalismo reagiu aos programas de ajuste pelo mercado, com atenção especial aos casos analisados antes. Os efeitos do ajuste sobre a estrutura e a ação sindical também serão analisados em subseções específicas.

3.1.Reformas e respostas sindicais

Na Argentina, Carlos Menem conseguiu aprovar ampla reforma trabalhista em março de 1991, sem enfrentar resistência por parte do movimento sindical. As razões para isso são bastante consensuais na literatura¹⁴. Em primeiro lugar, a CGT estava dividida em duas facções principais no início da década de 1990, mas ambas eram peronistas e a majoritária era pró-Menem. Essa filiação política da maioria dos líderes sindicais limitava a inclinação para agir contra políticas públicas que eram, em segundo lugar, apoiadas pela maioria dos argentinos. Em 1991 uma pesquisa com amostra representativa da população do país encontrou que 68% apoiavam a privatização de empresas públicas, 77% preferiam uma economia mais aberta e 82% eram a favor da redução de gastos públicos. Os trabalhadores da CGT também eram a favor das mesmas políticas, como Peter Ranis descobriu em entrevistas em profundidade realizadas na metade da década de 1980 (Ranis, 1997: 390 e ss.). Uma terceira razão importante foi a de que Menem realmente conseguiu controlar o processo hiperinflacionário que empobrecera os trabalhadores na década de 1980 e desorganizara a sociedade e a economia argentinas. Como afirmou Nelson (1992: 13), ‘na Bolívia e na

Argentina... a hiperinflação provou ser um divisor de águas: o povo, aterrorizado, aquiesceu em reformas bem mais draconianas sob a gestão de presidentes em segundo mandato¹⁵. O Plano de Conversão estabilizou a moeda, distribuiu renda e reduziu a pobreza, pelo menos durante os primeiros anos da administração de Menem. Ele também alavancou o crescimento econômico. Era obviamente uma escolha melhor, não importam os custos. Como afirmado por Peter Ranis (1997: 392), o início dos anos 1990 ‘foi um período de esperança vigilante’. Ou, como afirmado por Palermo (1994: 325), o apoio popular ao menemismo era ‘motivado não pela idílica convicção de um futuro mais próspero, mas pela necessidade de se escapar de um presente intolerável ou pelo medo de retornar a uma situação cuja extrema severidade já fora experimentada’.

Uma quarta razão é que muitos líderes importantes da CGT viram no processo de privatização a oportunidade de ampliar a liderança da central em categorias normalmente avessas ao seu oficialismo, como os sindicatos de metalúrgicos das empresas públicas (Murillo, 2001). A autora também observa que muitos sindicalistas tinham uma visão bastante empresarial da privatização, já que a administração Menem (como outras na América Latina) seguiu as recomendações da experiência thatcherista e vendeu ações aos trabalhadores a preços subsidiados. Como consequência, enquanto durante a administração de Alfonsín a CGT coordenou 13 greves gerais, durante o primeiro mandato de Menem houve apenas uma tentativa, em novembro de 1992, cujos resultados são controversos¹⁶. Nos primeiros anos de sua gestão, Menem pôde aprovar o que quis, com o apoio dos sindicatos e da Nação.

No Brasil, ao contrário, a principal central sindical, a Central Única dos Trabalhadores – CUT se posicionou, desde o início, contra o plano econômico de Fernando Henrique Cardoso, e no correr do processo os sindicatos sofreriam importantes reveses políticos e institucionais. Além do impacto das mudanças econômicas na configuração da classe trabalhadora, do aprofundamento da insegurança social e econômica, das altas taxas de desemprego etc., o cenário tornou-se mais hostil em razão do conflito que opôs a administração FHC e o sindicalismo lotado nas empresas estatais e no serviço público, todo ele filiado à CUT. Talvez o momento mais significativo desse conflito tenha sido o confronto com os petroleiros em 1995. A Petrobras recusou-se a honrar um acordo coletivo segundo o qual deveria reajustar o salário de seus empregados com base na inflação passada. Na luta contra a indexação geral da economia¹⁷, o governo considerou as exigências dos trabalhadores da indústria

de petróleo como o farol a partir do qual sinalizaria para todos os outros trabalhadores que já não ‘toleraria’ esse tipo de indexação. Depois de semanas de negociações frustradas, uma greve de trinta dias ocorreu. Após violentos confrontos com o exército (que ocupou muitas refinarias da Petrobras), os sindicatos de petroleiros liderados pela CUT foram derrotados, sem conseguir nenhuma de suas demandas e tendo 59 de seus líderes sindicais demitidos em todo o país.

Essa foi um grande revés para a CUT. Os líderes dos sindicatos de petroleiros estavam entre os fundadores da central e entre os primeiros a organizar um ‘departamento’ nacional em sua estrutura, negociando acordos coletivos nacionais com a Petrobras que, na estratégia da CUT, deveriam servir de exemplo para os trabalhadores em outros setores da economia. O governo FHC sabia disso e agiu conscientemente para minar seu poder. Um dos efeitos colaterais da batalha foi o fato de que a opinião pública se voltou contra os grevistas e a favor do presidente: 60% da população do Estado de São Paulo não aprovaram a greve. Outros 55% acharam que ela não era justificada e 53% acharam que era inspirada por motivos políticos contra o presidente e não por demandas salariais¹⁸.

Seguindo mais ou menos as mesmas linhas, de 1995 até o final do mandato de Fernando Henrique Cardoso, a esquerda e outras forças nacionalistas, i.e. a CUT, o Partido dos Trabalhadores (PT), partidos comunistas, centrais sindicais como as duas CGTs e outras federações menores e dissidentes criadas durante a década de 1990, todos tentaram inutilmente bloquear os programas neoliberais, sendo o mais importante deles (do ponto de vista do sindicalismo) a privatização de empresas estatais. Depois de alguns violentos protestos em 1996 e 1997, os movimentos de esquerda perderam todas as batalhas, inclusive na justiça, que não acatou nenhuma das ações visando impedir as privatizações. O governo Cardoso privatizou o que quis, do modo que quis.

O impressionante nesse desenrolar dos fatos é que, ao contrário do que acontecera na Argentina, o objetivo (privatizações) foi alcançado contra a opinião pública. Em 1990 apenas 30% dos brasileiros eram a favor da privatização, enquanto 30% eram contra e 36% não tinham opinião definida¹⁹. Em 1998 a taxa de rejeição aumentara para 52%, com apenas 34% apoiando a venda de empresas públicas²⁰. E em novembro de 2000 o Instituto Datafolha concluiu que 65% dos eleitores no Estado de São Paulo eram contra a ‘privatização em geral’²¹. Apesar de tudo isso, as forças de

oposição não foram capazes de canalizar a duradoura, embora silenciosa, resistência do público a seu favor, para impedir a venda de antigos bastiões do movimento sindical brasileiro. Isso foi um duro golpe na estratégia esquerdista de confronto baseado em *rationale* nacionalista. Como se disse, os sindicatos da CUT dominavam a maior parte das antigas empresas estatais, e em muitos casos a privatização significou a perda das direções sindicais para as centrais concorrentes. E, assim como na Argentina, líderes sindicais concorrentes se beneficiaram da venda de ações subsidiadas, convencendo os trabalhadores de que a privatização ia ao encontro de seus interesses pessoais.

A reforma da legislação trabalhista foi tímida no Brasil, se comparada ao caso argentino ou chileno. O sindicalismo dividiu-se quanto às medidas adotadas, com a Força Sindical não apenas apoiando algumas medidas como, ainda, oferecendo projetos de lei flexibilizadores ao governo, ao passo que a CUT esteve, sempre, na oposição às mudanças. Mas a reforma teve sua dinâmica ditada não pelo papel dos sindicatos, que, na verdade, pouco influenciaram. Ocorre que o direito do trabalho é constitucionalizado no país, e foi ampliado pela constituição de 1988. Desse modo, medidas de flexibilização do mercado de trabalho precisam de maiorias sólidas no parlamento (2/3 na Câmara e no Senado, com votação em dois turnos em cada casa), o que levou o governo a optar por uma reforma minimalista, limitada à introdução de novos tipos de contrato (por tempo determinado e via cooperativas de mão-de-obra) e flexibilização de jornada. Nada se fez quanto aos custos de demissão dos trabalhadores por tempo indeterminado, demanda mais importante do empresariado. Em consequência, as empresas passaram a flexibilizar ‘a frio’ o mercado de trabalho, simplesmente não cumprindo a lei, algo que o sindicalismo, debilitado pelas reformas neoliberais, não conseguiu impedir senão via acesso à Justiça do Trabalho, com resultados pouco alentadores (Cardoso e Lage, 2007).

Medidas importantes de flexibilização deram-se por via administrativa, através de Instruções Normativas editadas pelo Ministério do Trabalho. As mais importantes foram a redução do ímpeto da inspeção do trabalho no segundo mandato de FHC e a instituição das Comissões de Conciliação Prévia por empresa ou categoria profissional, as quais deveriam se firmar como primeira instância de processamento das demandas individuais dos trabalhadores, inclusive relativas a indenizações por demissão. A medida visava a des-judicializar as relações de classe, estimulando a negociação direta entre capital e trabalho, e o objetivo final era complementá-la com

outra ainda mais radical, que visava a dar precedência aos acordos coletivos em relação à lei²². Esta última norma não foi aprovada pelo Congresso, mas as CCPs foram instituídas em todo o país, sem oposição sindical.

No México, por causa da fachada oficialista das associações de trabalho e capital, enredados no aparato estatal, as reformas econômicas só sofreriam alguma oposição de tradicionais parceiros de diálogo social depois da crise de 1994. Os presidentes De La Madrid, Salinas e Zedillo fizeram o que bem entenderam no processo de reestruturação econômica e, mais tarde, no processo de inclusão do México no NAFTA, com forte apoio econômico e político por parte do governo dos EUA, especialmente depois da já mencionada crise. Na verdade, o processo de reestruturação representou o fim da afinidade, construída ao longo dos anos, entre a regulamentação protecionista do mercado de trabalho, o modelo de industrialização centrado no mercado interno e o sistema político autoritário e corporativista (Bensusán, 2000: 386; Bizberg, 1999, *passim*). A legislação trabalhista ainda não foi mudada, e tampouco o foi o papel dos tribunais do trabalho ou o do Ministério do Trabalho na regulação do sindicalismo. Mas a reestruturação econômica foi profunda e extensa. Soederberg (2001) chamou de ‘revolução passiva’ esse processo, em razão de sua construção unilateral por parte do Estado, depois ‘negociada’ com os parceiros sociais como elemento essencial de sua legitimação social e política²³.

Importante experiência nesse sentido, dentre tantas outras, e que revela a fragilidade da posição sindical no arranjo de poder que sustentou as reformas, foi o Nueva Cultura Laboral, pacto social lançado em julho de 1995 pela CTM e pela COPARMEX em resposta a uma iniciativa legislativa do PAN (Partido de Ação Nacional). Seu objetivo era reformular a estrutura das corporações sindicais, flexibilizando-a, em troca da ampliação dos benefícios sociais concedidos ao trabalhador pelas empresas. Ao longo de dez itens, empregadores e trabalhadores afirmam a ética e o valor transcendente do trabalho, reconhecem-no como fonte de direitos e obrigações, ressaltam que os esforços para promover benefícios aos trabalhadores devem levar em conta a situação econômica do país e das empresas etc. O nono princípio estabelece que a nova cultura trabalhista deve ser baseada em concertação e no diálogo social, bem como na união de esforços entre organizações de empregadores e de trabalhadores²⁴. Porém, e tal como nas experiências anteriores, o pacto não resultou em qualquer mudança institucional que favorecesse a modernização,

a cooperação e o diálogo entre as partes nas relações de trabalho. A estrutura sindical permaneceu intacta, com instituições heterônomas, débeis e incapazes de assumir um novo papel nas empresas responsáveis e humanizadas que o pacto pretendia criar no país. As mudanças deveriam ocorrer na esfera cultural, nas predisposições dos líderes de capital e trabalho, agora focados na idéia de cooperação para o bem-estar de todos. Em conseqüência, os resultados do pacto não foram particularmente visíveis. Mencione-se apenas o acordo para dar mais transparência à informação sobre os sindicatos e sobre a filiação sindical processada pela Secretaria do Trabalho (STyPS), um importante instrumento de controle do PRI sobre o movimento sindical (Bensusán, 2000; Bizberg, 2001). Em todo caso, as reformas econômicas foram negociadas com o sindicalismo em troca de manutenção da legislação trabalhista, da estrutura sindical e do controle do CT sobre ela, mesmo que ao custo de perdas econômicas importantes para os trabalhadores (como o aumento da informalidade, a queda dos salários reais e a desindustrialização de partes inteiras do país).

Se a legislação trabalhista não foi mudada no México, no caso chileno a reestruturação legal das relações de trabalho e da atividade sindical foi bastante profunda. Na verdade, para os sindicalistas chilenos, os processos ligados à mundialização e seus efeitos estruturais foram experimentados de maneira simultânea com os efeitos políticos e sociais gerados pelo governo autoritário (Campero, 2000). Nesse sentido, o Chile é um caso único no continente. A ditadura de Pinochet (1973-1990) redesenhou completa e regressivamente o cenário trabalhista e sindical num espaço muito curto de tempo. Como afirma Arellano (1985: 415),

“In comparison with the trend of the preceding decades it may be said that in this period the State has tended to assume the protection of the employer, abandoning its traditional role of protector and benefactor of the worker”²⁵.

Depois de um período no qual apelou diretamente à mais brutal repressão, proibindo negociações coletivas e greves, destituindo, exilando e assassinando lideranças sindicais e políticas, a ditadura Pinochet estabeleceu nova legislação trabalhista por meio do Plan Laboral, de 1979²⁶. Entre outras medidas, esse plano aboliu o financiamento dos sindicatos pelas empresas, instaurou a pluralidade sindical e a liberdade de filiação (antes a filiação era obrigatória ao sindicato da empresa), limitou a

negociação coletiva (excluindo a negociação da organização do trabalho) e restringiu bastante o direito de greve: de um lado, proibiu greves de solidariedade; de outro, proibiu o pagamento de salários durante sua realização e deu às empresas o direito de contratar fura-greves. Embora seu idealizador afirme que o Plan “no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo” (Piñera, s.d.: 23), os tribunais do trabalho foram transformados em tribunais de justiça ordinária e a ação da Delegacia do Trabalho, responsável pela inspeção do trabalho, foi minimizada (Figuerola, 2006). Essas restrições operaram durante toda a década de 1980, praticamente banindo os sindicatos da cena pública chilena, ainda que não tenha proibido sua existência e funcionamento. Na verdade, como os governos autoritários dos anos 1920 e 1930, o governo Pinochet não pretendeu acabar com o sindicalismo, apenas esvaziá-lo “enquanto sujeito e ator político” (Hurtado-Beca, 1982: 243). Nisso, foi bastante bem sucedido.

Na Venezuela as políticas neoliberais começaram a ser implementadas no final da década de 1980, após crises econômicas sucessivas que, dentre outras coisas, erodiram os mecanismos de concertação tripartite típicos do período pós-1958, nos quais os sindicatos de patrões e empregados participaram ativamente como formuladores de políticas públicas e como agentes de legitimação dos governos da AD e do COPEI, que haviam se alternado no poder por cerca de 30 anos. Na verdade, a concertação apresentou sinais de esgotamento já em 1980, quando intensa mobilização sindical impôs a Estado e patronato a primeira lei de aumento de salários, aumento, de resto, liquidificado pela inflação posterior. A crise de desemprego (acima de 2 dígitos até 1985), inflação e perda de renda, ao lado das dificuldades enfrentadas pelo Estado no início da década de 1980, fruto da crise da dívida externa desatada pelo *default* mexicano de 1982, levaram ao fracasso das tentativas de concertação em 1983 e 1984. Nesse cenário, a Acción Democrática perdeu influência em alguns setores estratégicos do sindicalismo, como o estado industrial de Guayana, e entre telefônicos e metroviários, perdidos para competidores como a Causa Radical e o Novo Sindicalismo. Trata-se de processo de grande importância se consideramos que, desde 1958, só em 1967, e de maneira efêmera, a AD tinha sido questionada no movimento sindical (Ellner, 1995). O “Caracazo”, levantamento popular de 1989 contra o programa de ajuste, foi expressivo da crise do sistema de governabilidade estabelecido desde 1958 e da perda de representatividade da CTV (Murillo, 2001). Nesses termos, o início dos

programas de ajuste pelo mercado deu-se em meio à crise do sistema político tradicional venezuelano, do qual o sindicalismo era parte basilar.

O ajuste iniciado por Carlos Andrés Pérez (1989-1993) seguiu orientações do FMI, ao qual o país recorrera em 1988, com medidas de reforma fiscal e abertura dos mercados que lograram reduzir a inflação e reativar a economia²⁷. Contudo, ao contrário do que se passou no Chile e na Argentina, e tal como no Brasil em 1988, a legislação trabalhista foi reformada em 1990 *ampliando* a proteção ao trabalhador, por meio do aumento dos custos de demissão, do adicional de horas extras, da remuneração por trabalho em turnos e duração da licença maternidade, entre outros temas de relevo (Ellner, 2003; Murillo, 2001: 65). Além disso, no âmbito do direito coletivo do trabalho, passou a tratar os fundos sindicais como fundos públicos. Ademais, modificou a arbitragem obrigatória pelo Estado dos conflitos trabalhistas, estabeleceu a irrenunciabilidade de benefícios adquiridos em negociações anteriores e incorporou e ampliou uma lei de 1966, relativa à participação dos sindicatos nos diretórios das empresas estatais²⁸ (Lucena, 1999). A CTV teve papel decisivo nesse surpreendente desenlace, condicionando seu apoio às políticas de liberalização dos mercados (encaminhadas pela AD), à adoção das medidas de proteção do trabalhador, ainda que ao custo de maior controle estatal sobre os sindicatos.

Essa posição da CTV não seria revista nos primeiros anos da década de 1990, e seu congresso de 1995 referendou a posição contrária à reforma trabalhista e previdenciária agora em discussão pelo governo Rafael Caldera, eleito em 1993 pela Convergencia Nacional, contra os partidos tradicionais (Ellner, 2005: 54). Caldera tinha boa passagem junto ao sindicalismo, em parte por suas posições durante os debates sobre a reforma da Ley Orgánica de Trabajo nos anos 1980, que resultaram nas medidas aprovadas em 1990. No poder, reinstituíu os conselhos tripartites, de onde saíram as propostas de reforma da LOT aprovadas em 1997, agora com apoio explícito da CTV. Dentre outras coisas, tal reforma eliminou a retroatividade, princípio segundo o qual a indenização por demissão era calculada a partir do último salário, multiplicado pelos anos de serviço, o que a protegia da inflação. A CTV apoiou, também, uma reforma privatista no sistema de seguridade social, que permitiu a criação de fundos privados de pensão (Ellner, 2005). Mais uma vez a central submetia seus interesses aos da AD, patrocinadora da nova reforma.

No caso da Bolívia, em 1985 era percepção geral que ‘nenhuma alternativa de poder – seja autoritária ou democrática – pode ser viável ou estável se estiver dirigida contra a COB ou estiver em conflito com ela’ (Mayorga, 1985: 62). Tal percepção era fruto do turbulento processo político pós-autoritário iniciado em 1982, no qual nenhuma força social fora capaz de capitanear a saída da profunda crise econômica legada por quase 20 anos de governos autoritários, e no qual a COB, com raízes sólidas nos sindicalismos mineiro, rural e urbano, exercia constantemente seu poder de veto às políticas de estabilização.

Nesse quadro, Victor Paz Estenssoro, último presidente democrático eleito em 1960, retorna ao poder depois de 20 anos, agora para instituir a Nueva Política Económica, cujo objetivo era, dentre outras coisas, o de ‘restabelecer a autoridade do Estado sobre a sociedade’²⁹. Para isso, sua meta inicial era, justamente, eliminar o poder social dos sindicatos. As medidas flexibilizadoras introduzidas levaram a que a legislação trabalhista então vigente, ainda caudatária do Código de 1936 (mesmo que emendado ao longo dos anos), fosse, em sua maioria, simplesmente ignorada (Cook, 2007). A publicação do Decreto levou à convocação de greves e mobilizações pela COB, mas todos os movimentos fracassaram. O governo ofereceu duas alternativas aos mineiros, a categoria mais afetada pelas medidas flexibilizadoras: indenizações por demissão; ou permanência no trabalho até que a COMIBOL (a mineradora estatal) falisse, sem direito a indenização. Em agosto de 1986 os mineiros iniciaram grande mobilização em defesa da empresa e de seus postos de trabalho, sofrendo resistência direta das forças armadas. Diante da crise nos preços internacionais do estanho, que reduziram os ganhos da empresa naquele mesmo ano; diante da repressão estatal; e tendo em vista o desgaste da COB, apontada por todos como uma das principais responsáveis pela crise pós-1982, que resultou em caos generalizado e na maior hiperinflação do continente (Ibañez, 1993: 15), a federação mineira negociou um acordo com o governo, desmobilizando-se em seguida.

Ainda que o acordo tenha sido rejeitado pela maioria dos sindicatos de base (García Linera, Chávez León e Costas Monje, 2004), a política estatal seguiu seu curso sem resistência relevante. Em dois anos, os mineiros da COMIBOL viram seu número cair de 27 mil para 7 mil, sendo que dos 20 mil empregos perdidos, apenas 1/3 foi reabsorvido por cooperativas e pequenas empresas prestadoras de serviços. Além disso, quarenta mil trabalhadores fabris perderam seus empregos, como consequência do

decreto que permitiu a livre contratação e reduziu os custos de demissão. Incapaz de se contrapor às reformas trabalhistas, a COB se desestruturou política e materialmente, perdendo legitimidade e bases de apoio (idem, ibidem).

Estabilizados os indicadores macroeconômicos e quebrada a oposição sindical às reformas, nos anos 90 os governos iniciaram ampla agenda de privatizações. A COB e os movimentos sociais enfrentaram essas políticas com greves em 1995, e o governo chegou a decretar toque de recolher. Nesse contexto de enfrentamento do programa neoliberal, um setor das organizações sociais (com forte presença indígena e camponesa e a participação dos produtores de coca) criou o “Instrumento Político por la Soberania de los Pueblos”, para participar nas eleições de 1997 como Movimento al Socialismo (MAS). Tratou-se de ruptura importante, por ser a primeira experiência de criação, pelos movimentos populares bolivianos, de sua própria ferramenta política, algo comparável, na região, à formação do PT brasileiro (Kruse, 2002), ou ao movimento indígena Pachakutik no Equador.

O ciclo de mobilizações iniciado em 2000 com a “Guerra del Agua” (contra uma empresa privatizada de serviços sanitários, em Cochabamba) e aprofundado em 2003 teve importantes reflexos na Central Obrera Boliviana (COB). A partir de então a COB radicalizou-se notavelmente e nesse mesmo ano de 2003 convocou a uma greve geral contra um projeto que supunha a exportação de gás sem industrializar por um porto chileno (país com o qual Bolívia mantém uma histórica disputa). Outros setores sociais, particularmente os camponeses e a população suburbana de La Paz, também se mobilizaram e forçaram a renúncia do presidente Gonzalo Sánchez de Lozada. No ano de 2004 as posições da COB e do MAS se distanciaram em razão da aproximação do MAS ao governo de Carlos Mesa, resultando na radicalização da COB, que chamou a uma greve geral por tempo indefinido em maio. A greve fracassou: só participaram alguns setores do funcionalismo. Em 2005 as posições voltaram a se aproximar (entre o MAS, a COB e o conjunto dos setores populares) e as mobilizações de 2005 acabaram com a renúncia de Mesa, a antecipação das eleições presidenciais e o triunfo de Evo Morales (do MAS).

Em suma, as reformas neoliberais deram-se em ambientes muito distintos do ponto de vista do poder sindical. Argentina, Venezuela e México são casos em que o sindicalismo tradicional hegemônico, enquanto agente importante de sustentação do

regime político e aliado do partido no poder, deu suporte institucional e legitimidade aos programas de ajuste, mesmo que sofrendo, em consequência, revezes em suas bases de sustentação e perda de poder social e capacidade de ação coletiva (como veremos). No Chile o sindicalismo foi simplesmente silenciado como ator político, enquanto no Brasil a oposição sindical foi sendo gradativamente esvaziada pelos efeitos próprios das políticas de abertura dos mercados e de privatização das estatais, que minaram os principais pilares do poder sindical tradicional. Na Bolívia deu-se algo semelhante, mas num ambiente de profunda crise social em que o sindicalismo perdera legitimidade, o que possibilitou políticas anti-sindicais mais estritas. Em todos os países, pois, a consequência mais conspícua das reformas foi a perda de poder do sindicalismo consolidado no período anterior.

Dito de outra maneira: as reformas neoliberais, eleitas como saída para a crise do modelo anterior de desenvolvimento, supõem a redução (idealmente, a eliminação) dos ‘entraves’ ao livre jogo das forças de mercado, inclusive o mercado de trabalho. Os sistemas de relações de trabalho foram encarados, dessa perspectiva, como um dos obstáculos a ser removidos. O sindicalismo é parte desse sistema, mas não uma parte inerte (como a lei ou, em menor medida, a Justiça do Trabalho), e sim enquanto um dos agentes com poder de interferência sobre a formulação de políticas que afetam diretamente suas bases de apoio. Diante desse agente, os governos agiram de molde a atraí-lo ou excluí-lo do jogo. Nos três casos de apoio sindical às reformas, o sindicalismo vinha ou de processos profundos (Venezuela e México) ou importantes (Argentina) de desgaste de sua presença social em razão da crise geral que se abateu sobre todas as instituições políticas nos anos 1980, fruto da deliquescência do Estado. Como co-partícipe dos arranjos de poder nos três países, a crise lhe foi também imputada. Nesse sentido, o apoio às medidas de ajuste deve ser pensado, também, como a reafirmação daquela mesma condição de co-partícipe e, portanto, como uma reafirmação dos esquemas tradicionais de poder e como uma tentativa de reafirmação de hegemonia, no mercado sindical, das tendências previamente mais importantes. As perdas no mercado (com as privatizações e flexibilizações) foram recompensadas com manutenção do controle da CGT argentina ou da CTV venezuelana ou do CT mexicano sobre a estrutura sindical. O sindicalismo debilitou-se, perdeu adeptos, recursos e capacidade de ação, mas não sofreu mudanças importantes em sua composição interna de poder nem em sua relação com o Estado. Brasil, Bolívia e Chile são casos de

exclusão dos sindicatos do jogo político mais geral, mas por razões nem sempre coincidentes. Na Bolívia, o poder de veto do sindicalismo radicalizado impedira a adoção de saídas para a crise, com o que o governo agiu como Thatcher na Inglaterra: se não se pode vencer os mineiros, acabe-se com a exploração das minas. Medidas anti-sindicais seguiram-se, e de grande eficiência. O sindicalismo era forte também no Brasil e, em certo sentido, também exercera poder de veto às políticas anteriores de estabilização (Salum Jr, 1996), com o que o governo FHC adotou medidas anti-sindicais explícitas contra a CUT, ao passo em que atraía uma parte do sindicalismo (Força Sindical) para o apoio às medidas. Mas nunca nos termos de Argentina ou México, onde a central hegemônica era parte do arranjo político inclusivo. E no Chile a exclusão foi, simplesmente, cabal.

3.2.Pós-neoliberalismo?

Passado o ciclo mais agudo das reformas, vive-se na região certa efervescência pós-neoliberalismo. Na Argentina fala-se, inclusive, em mudança de época³⁰, isto é, redefinição completa do modelo de desenvolvimento e do regime de acumulação vigentes, na direção de um neo-keynesianismo no âmbito das políticas econômicas e de uma revalorização dos sindicatos como agentes decisivos da coesão social. Há quem fale no surgimento de um ‘neo-corporativismo segmentado’ no âmbito das relações de classe (Etchemendy e Collier, 2007), com a revivescência do tripartidismo típico do período peronista, agora, porém restrito a setores específicos do mercado formal de trabalho. Venezuela e Bolívia apontam em direção mais radical, com negação do neoliberalismo *tout court* e apelo a uma identidade nacional com raiz nos setores até então excluídos do jogo político, sejam eles as populações indígenas, como na Bolívia, ou as massas urbanas e rurais não organizadas em sindicatos, como na Venezuela. Re-estatização de setores privatizados no correr das reformas, re-instituição de medidas de proteção aos trabalhadores ou instituição de novas, além de estímulos diversos à organização de base, são apenas alguns aspectos relevantes da reversão de rumo nas políticas em relação ao trabalho, organizado ou não, nesses países. Já Brasil, Chile e México são casos de permanência da *rationale* mais geral do programa de reformas (numa palavra, manutenção de estabilidade macroeconômica via controle da inflação e das contas públicas). Esta, porém, se acompanha de medidas de concessão ao trabalho organizado e de políticas compensatórias mais incisivas voltadas para as

populações mais afetadas por aquelas mesmas reformas. Se foi possível construir um padrão latino-americano de relações de trabalho no período pré-reformas, o período mais recente apresenta grande diversidade estrutural entre os países.

Assim, o padrão de relacionamento do sindicalismo venezuelano com o Estado sofreria mudanças importantes com a ascensão de Hugo Chávez ao poder em 1998. Se a Constituição sancionada em 1999 colocou as eleições sindicais sob controle de uma instituição estatal — o Consejo Nacional Electoral —, com isso aprofundando a possibilidade de interferência do Estado na vida sindical, por outro lado, e desde o começo, o relacionamento de Chávez com a CTV foi francamente hostil³¹. Em 2001, por exemplo, o governo impôs eleições em todos os sindicatos, federações e confederações do país³², visando assumir o controle das entidades existentes. Porém, a AD ratificou sua liderança encabeçando uma chapa ampla que obteve 64 % dos votos, contra 19 % dos chavistas (Consejo Nacional Electoral, 2002).

No marco do enfrentamento com a CTV, Chávez deixou de promover as comissões tripartites, que desde começos da década de 1970 participavam das discussões sobre a legislação salarial e trabalhista. Em seu lugar, promoveu “mesas de diálogo” pensadas para incluir as bases trabalhadoras nas discussões, por fora do sistema sindical tradicional (Ellner, 2005). A partir de dezembro de 2001 radicalizou-se a oposição venezuelana (dentro da qual se encontrava a maioria do sindicalismo). Em dezembro a federação patronal convocou uma paralisação, à qual aderiu a CTV, contra uma série de leis que o governo não tinha negociado com as forças políticas tradicionais. Em abril de 2002 são demitidos os diretores da PDVSA e a CTV convoca uma paralisação que se converte em greve e acaba num efêmero golpe de estado. Nova paralisação é convocada em outubro e, finalmente, em dezembro de 2002, a CTV participa do Paro Cívico Nacional, uma greve política por tempo indefinido que conseguiu paralisar a indústria petroleira. A medida, de qualquer maneira, fracassou: o presidente da CTV Carlos Ortega foi condenado à prisão (porque o movimento foi qualificado como um golpe de Estado) e metade dos trabalhadores de PDVSA foi demitida (Lucena, 2007).

Esse movimento foi um duro golpe para a CTV, que se viu na contingência de aliar-se às associações patronais e partidos de direita contra um presidente com forte apelo popular nos setores menos organizados da população. Pode-se dizer que a política

chavista, depois de 2001, torna-se francamente anti-sindical, voltada para o fortalecimento do exercício dos direitos sociais, econômicos e políticos da população pobre, mas não a partir de sua condição assalariada. Para Chávez, o trabalho dependente degrada o ser humano, e o ideal bolivariano é que todos ‘sejam empregados de si mesmos’ (Iranzo, 2007, e também Iranzo e Richter, 2006). Assim, é a partir da condição cidadã que a população humilde acede à redistribuição da renda petroleira (por meio das *Misiones*) e participa organicamente do processo político (por meio dos Círculos Bolivarianos, os Consejos Comunales etc.)³³. Na mesma direção, reforma de abril de 2006 incorporada à LOT estabelece que, em caso de extinção das relações de trabalho (por quebra da empresa), se nomeará uma junta que iniciará a reativação e a recapitalização da empresa, apoiada pelo estado em co-responsabilidade com os trabalhadores. São as empresas “recuperadas”, hoje na casa de algumas dezenas, em geral pequenas e médias, e empregando poucos milhares de trabalhadores, mas de grande apelo ideológico. No mesmo sentido, o governo tem promovido a cogestão nas pequenas e médias empresas, apoiando com créditos subsidiados³⁴, tudo isso em detrimento do salariedade como relação básica de trabalho e do sindicalismo tradicional como esteio do processo político venezuelano.

Nesse sentido, Chávez representa uma ruptura real com o sistema político anterior, no qual AD, COPEI e CTV compartilhavam as responsabilidades pela gestão dos negócios do Estado, mesmo quando essa gestão redundou em perdas para o poder sindical e para os trabalhadores, como nos anos 1990. Chávez investe em três direções: primeiro, estimula a constituição de novos centros de construção de identidades sociais, por fora do sindicalismo; em segundo lugar, busca uma relação direta com seu eleitorado mais numeroso, os trabalhadores não cobertos pela regulação estatal e não representados por sindicatos ou outras associações; em terceiro lugar, exercita seu próprio carisma como elemento de construção da identidade nacional, convocando correligionários para a ação direta e constante e isolando os opositores como ‘inimigos do país’.

No caso do Chile, as expectativas com a democratização do país e, ao mesmo tempo, o cuidado perante uma direita forte e pró-Pinochet, se expressam na ação bifronte do sindicalismo depois de 1989. De um lado, a CUT fez crescer a atividade grevista por reposição das perdas salariais ocorridas ao longo dos anos 1980, ao mesmo tempo em que, de outro lado, assumiu postura negociadora junto ao Estado, na tradição

da política chilena pré-1973, porém em novas bases, já que o radicalismo comunista ou socialista foi banido da cena nacional. Nesse quadro, foram assinados acordos nacionais tripartites anuais entre 1990 e 1994, que estabeleceram o valor do salário mínimo, e alguns acordos setoriais. Mas a desilusão com os fracos resultados³⁵ provocou um distanciamento da CUT em relação ao governo. Isso teve impacto na dinâmica interna da central, que viu sua direção ser substituída, em 1996, por uma chapa do Partido Socialista, apoiada pelo Partido Comunista. Até ali, e desde a reconstituição da CUT em 1989, dirigentes operários da Democracia Cristã haviam liderado a central (Arrieta e Ensignia, 1998).

A Concertación de Partidos por la Democracia governa o Chile desde o retorno à democracia, primeiro por meio dos presidente democrata-cristãos Patricio Aylwin (1990-1994) y Eduardo Frei (1994-2000); depois pelos socialistas Ricardo Lagos (2000-2006) e Michelle Bachelet (desde começos do 2006). Os governos da Concertação se caracterizam por uma política limitada em matéria de direitos humanos e reformas políticas que acabem com o aparelho institucional herdado da ditadura, além de *“una obstinada estrategia de manutención y perfeccionamiento de las políticas macroeconómicas, de las opciones de desarrollo y del modelo de políticas sociales de carácter neoliberal, a las cuales sólo se le han realizado cambios optimizadores”* (Moulián, 2006:133). Não se pode dizer que o sindicalismo chileno se oponha frontalmente a essas políticas, que continuam com problemas para reduzir o desemprego e melhorar a renda, inclusive sua distribuição, tradicionalmente concentrada no país. O ‘crescimento com equidade’, projeto de governo da Concertación, permanece no papel (Taylor, 2004).

Na Argentina, talvez o trabalho mais analítico sobre as mudanças recentes seja o de Etchemendy e Collier (2007), que sustentam estar emergindo um modelo diverso de tudo o que jamais existiu no país, além de não ter paralelos no continente hoje, que eles denominam ‘neo-corporativismo segmentado’, que envolveria

“tripartite bargaining that produces labor moderation within the framework of accepted (more than negotiated) macroeconomic policy and inflation targets, in exchange for gains, backed by the mobilizational power of relatively autonomous unions. Unlike European neocorporatism, in the context of a highly segmented workforce the gains are restricted to a smaller percent of the

overall workforce, and they involve union organizational inducements and formal-sector workers wage benefits, rather than more general social welfare programs that cover the employed workforce” (Etchemendy e Collier, 2007: 40).

Ademais, prossegue o argumento, a partir de 2003 os sindicatos conseguiram reajustes moderados de salários, mas não reconquistaram seu lugar de destaque junto ao sistema político. Ou seja, a CGT, se bem que ainda peronista, já não tem espaço nas listas eleitorais ou nas estratégias de campanha do Partido Justicialista em nível nacional (idem, 45). O neo-corporativismo segmentado não envolve, pois, intermediação eleitoral.

Isso talvez se deva, ao menos em parte, à diversificação da cena política argentina depois da crise de 2001-2002, com a emergência de novos atores sociais e o fortalecimento da Central de los Trabajadores Argentinos – CTA. Fundada em 1992, em 1997 a CTA realizou uma greve geral bem sucedida, conseguindo parar 40% dos assalariados do país (após a adesão do MTA, que controla os transportes públicos) e estabelecendo-se como alternativa de poder no mercado sindical (Rauber, 1999). A CTA, porém, é mais propriamente um ‘sindicalismo de movimento social’ (Moody, 1997), que organiza interesses que vão muito além daqueles dos trabalhadores empregados e se apóia fortemente em uma ideologia esquerdista e um discurso endereçado a toda a classe trabalhadora do continente. Sua ação foi importante na reconstrução nacional pós-2001, assumindo a representação dos ‘piqueteros’ e dos desempregados ante o governo e atuando nos processos de recuperação de fábricas falidas e nas organizações de bairro, aqui em franca competição com a CGT, que conseguira manter sua estrutura capilar de militância descentralizada (Maneiro, 2007). Ademais, enquanto a CGT permaneceu peronista, compondo com outras forças sociais, incluindo dissidências do PJ, a Frente Para la Victoria que levou Kirschner ao governo em 2003, a CTA permaneceu independente, ainda que tenha manifestado seu apoio às políticas públicas de redistribuição de renda do novo presidente³⁶.

O que importa reter dessa discussão, porém, é o fato de que o sindicalismo recuperou certo protagonismo na cena argentina, contrariamente ao que ocorreu na Venezuela ou no Chile. As estruturas capilares consolidadas pela CGT no período

anterior à crise foram essenciais no processo de reorganização social pós 2001. Ao lado da retomada da negociação coletiva e de conquistas no mercado de trabalho (analisadas mais adiante), o saldo é indiscutivelmente favorável ao sindicalismo em termos de ganho de legitimidade e reconhecimento como instituição necessária na ordem social emergente.

No Brasil o governo Lula foi empossado em 2003 sob grande expectativa quanto a sua posição em relação ao movimento sindical, um dos bastiões do PT e berço político do próprio presidente. No programa de governo constavam temas sindicais importantes, como a reativação das câmaras setoriais³⁷ e a criação de mecanismos de consulta social para a formulação de políticas públicas, dentre eles um Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e um Fórum Nacional do Trabalho, que deveria sugerir reformas na legislação sindical e trabalhista. As câmaras setoriais não saíram do papel, mas Fórum e Conselho foram instalados já nos inícios do governo, atraindo todas as correntes do sindicalismo diante da perspectiva de mudanças na estrutura sindical na direção do fortalecimento dos sindicatos. Nada disso se confirmou.

Em termos muito gerais, pode-se dizer que a postura do governo Lula em relação à CUT, sua principal base organizada de apoio, foi de tomá-la como um dos centros de formação de quadros para a gestão dos negócios do Estado. Sindicalistas assumiram posições de mando em vários ministérios, bancos e empresas estatais, seja saindo diretamente dos quadros da CUT, seja pela mediação de sua militância no PT. Apenas como exemplo: o Ministério do Trabalho foi entregue ao presidente da CUT, o da Previdência Social foi assumido por um petista com origem no sindicalismo bancário de São Paulo, e a estatal mais importante, a Petrobras, foi entregue a um ex-dirigente sindical petroleiro. Não se deve menosprezar a profundidade do comprometimento da CUT com o projeto de governo petista. Pela primeira vez na história do país, uma organização sindical com raízes em todos os estados da federação e em todos os segmentos econômicos, se apresentava como co-responsável pelas políticas de Estado. Não se tratou de apoio difuso a partir de sua posição na estrutura partidária ou na ordem social mais geral, mas de apoio direto decorrente de sua participação efetiva na gestão pública. Os dilemas do sindicalismo desde então advêm desse papel que a CUT passou a desempenhar.

Em primeiro lugar, como no Chile e no México, as políticas neoliberais não foram revistas. Ao contrário, o ajuste fiscal aprofundou-se e o compromisso com a austeridade monetária resultou em taxas minguadas de crescimento econômico. É verdade que o anti-sindicalismo do governo anterior deixou a cena, assim como as políticas administrativas de flexibilização do direito do trabalho (como as Comissões de Conciliação Prévia e as restrições à inspeção do trabalho). Contudo, as demandas represadas do sindicalismo privado que, nos anos 1990, sofrera derrotas sucessivas em negociações coletivas (como veremos), bem como a pressão dos servidores públicos por reposição salarial depois de 8 anos de salários praticamente congelados, geraram tensões entre a cúpula da central e seus sindicatos de base que ainda não foram dissipadas. A principal delas decorreu, sem dúvida, da reforma da previdência social encetada por Lula já em seu primeiro ano de mandato, capitaneada por um ex-dirigente sindical bancário. Dezenas de sindicatos de servidores abandonaram a CUT em razão desse episódio, ponto de partida das políticas de ajuste fiscal do novo governo. Correntes mais à esquerda também abandonaram a central ao longo do tempo, fundando novas federações cada vez mais fragmentadas e de menor expressão social.

Em segundo lugar, os fóruns de consulta social (de Desenvolvimento e do Trabalho) nunca funcionaram como locais efetivos de aconselhamento ou de formulação de projetos de políticas públicas, como preconizado no programa de governo. O Fórum Nacional do Trabalho, tripartite, chegou a preparar uma proposta de reforma da estrutura sindical, encaminhada ao Congresso em 2006. Contudo, sua repercussão foi, até aqui, nula, em razão das divergências entre seus formuladores que, incapazes de chegar a um consenso, produziram um documento cheio de contradições e incoerências que o Congresso ainda não apreciou.

Em terceiro lugar, a crise desatada em 2005 com as denúncias de corrupção no governo, pôs na defensiva tanto a CUT quanto o PT, que assistiu seus principais dirigentes, muitos dos quais com origem nos sindicatos, caírem um a um, no Congresso ou no Executivo. A debilitação do governo atingiu também a CUT, que se viu na contingência de defender militantes e dirigentes num ambiente de opinião pública francamente adversária e hostil. Contudo, e em quarto lugar, a base de sustentação do governo federal não se restringia à CUT ou aos movimentos sociais organizados (como o MST). As políticas de transferência de renda tornaram seus destinatários indiferentes à crise, e Lula venceu as eleições para um segundo mandato contra a opinião pública de

todo o país, expressa diuturnamente nos jornais impressos ou televisivos, nos programas de entrevistas ou nos debates acadêmicos. A corrupção, real ou percebida, não interferiu no processo de escolha do eleitorado mais pobre, que deu a Lula 60% dos votos válidos em 2006. Esse resultado, é bom que se diga, foi caudatário das políticas de governo, incluindo a estabilidade econômica e a redistribuição de renda, que, contudo, não foram encaradas como emanadas do sindicalismo organizado. O presidente, pessoalmente, assumiu sua autoria.

Nesse quadro, a participação direta num governo altamente popular resultou, paradoxalmente, na perda de poder da CUT, que pela primeira vez em sua história exercitou a tradicional fórmula social democrata de restringir demandas e conter o ímpeto reivindicativo imediato de seus representados, em nome de seu projeto de poder de longo prazo. O resultado foi o surgimento de dissidências e fraturas que reduziram o número de sindicatos representados pela Central e, com isso, seu poder de ação. Até aqui, o êxito da gestão Lula (com crescimento econômico, da renda, do emprego e redução da desigualdade social e do desemprego) tem contribuído para a relativa paz nas relações de trabalho. Mas a perda de hegemonia da CUT no mercado sindical pode resultar em maior competição entre correntes fragmentadas e, com isso, maior conflitividade social se a conjuntura mudar de forma importante.

Na Bolívia, depois de ter sido dada por morta no início do novo milênio³⁸, a COB teve papel importante na movimentação que culminaria na queda de Carlos Mesa e na ascensão de Evo Morales ao poder em 2005. Depois de duas suspensões sucessivas, reflexo da crise que assolava a central então, a COB conseguiu realizar seu XII Congresso em 2002. No ano seguinte, a Frente Anti-neoliberal, formada em 2000 contra uma condução pouco representativa e vinculada aos partidos tradicionais, venceu as eleições, e a Secretaria Executiva ficou em mãos dos setores classistas independentes do MAS (García Linera et al., 2004). No seu XIV Congresso, em 2006, a COB esteve perto da ruptura justamente porque os setores identificados com o MAS, pró-Morales, que tem muito peso nas organizações indígenas e camponesas, tentaram tirar da direção os mineiros, politicamente mais independentes do governo. Com isso, e em certo sentido, o período atual na Bolívia tem semelhanças com o que se passou no Brasil no primeiro governo Lula. De um lado, parte importante dos movimentos sociais apóia decididamente o governo, por ter ligações orgânicas ou simplesmente identificação com ele. De outro lado, parte não negligenciável desses movimentos se mantém numa

posição ambígua ou, diríamos, de apoio crítico às políticas governamentais (lugar ocupado, no Brasil, pelo MST e, na Bolívia, por uma debilitada COB). Contudo, as discussões internas, em ambos os casos, introduzem fissuras na frente social anti-neoliberal construída no período precedente, de conseqüências ainda não claramente delineadas para o futuro das relações entre o Estado e esses mesmos movimentos.

O México, como o Brasil, não se desviou da rota neoliberal, mas o início da liberalização do regime mexicano, com a perda de poder pelo PRI em 2000, teve impactos importantes sobre as expectativas dos agentes sociais e dos analistas em geral. Parte não desprezível destes últimos pensou estar diante de um processo de democratização que resultaria, quem sabe, na desconstrução do corporativismo que sustentara o regime político desde a década de 1920³⁹, aí incluídas as negociações tripartites das reformas, nas quais o trabalho organizado entrara, sempre, como agente subordinado (Bensusán, 2003). Porém, já em 2006 o mesmo De la Garza identificava um processo de ‘restauração parcial do corporativismo de estado’ entre os sindicatos do Congreso del Trabajo (CT) e o governo de Vicente Fox, ao menos nos 3 primeiros anos de mandato.

‘Essa restauração (...) se traduziu no oferecimento de paz social em troca de proteções estatais tradicionais ao monopólio da representação frente a eventuais competidores, especialmente a Unión Nacional de Trabajadores’ (De la Garza, 2006: p. 1).

Isso resultou, segundo o mesmo autor, no apoio de quase todos os sindicatos do CT ao projeto de Ley Laboral elaborado pelo governo e na marginalização do sindicalismo independente do processo de formulação de políticas trabalhistas (ibid.)⁴⁰. De la Garza atribui esse retrocesso corporativista ao esgotamento do programa de ajuste centrado na indústria manufatureira de exportação, que teria perdido capacidade de alavancar o crescimento econômico. A partir de 2000, e revertendo tendências anteriores, a indústria passa a perder participação no emprego total, caindo de 32,5% para 29% da população ocupada (idem: p. 3), processo que teria afetado sobretudo o setor maquilador do norte do país.

Porém, parece haver mais. Como o próprio autor reconhece, a restauração do corporativismo em um governo empossado com discurso francamente anticorporativo,

revela que o corporativismo mexicano, mais do que de partido, é de Estado, não importando quem esteja na presidência. Com isso, os sindicatos tradicionais negociaram com o presidente do PAN tal como o tinham feito com os presidentes do PRI, trocando paz social por proteção estatal ao monopólio da representação (por meio, por exemplo, da erradicação de lideranças emergentes alternativas), e por prebendas para os dirigentes sindicais (idem: p. 24-5).

Em suma, não se pode falar, univocamente, em pós-neoliberalismo no continente no que respeita às relações entre sindicatos e Estado e, nelas, às respostas sindicais às políticas econômicas e trabalhistas. E, se o resultado generalizado do período anterior foi o enfraquecimento do sindicalismo, a mudança de rumos na política econômica (onde houve) não parece ter trazido consigo um re-fortalecimento dos sindicatos, com duas exceções importantes. Assim, a continuidade marca as experiências mexicana e, paradoxalmente, argentina, que, embora tenha revisto profundamente seu padrão de desenvolvimento, não transformou o padrão de relações entre os sindicatos peronistas e o aparato estatal. O sindicalismo recuperou algum protagonismo na cena política argentina, mas a partir de uma posição de fragilidade institucional acentuada. Já na Bolívia a mudança é substancial, com o sindicalismo participando, pela primeira vez desde os eventos revolucionários dos anos 1950, da formação de um governo de extração popular. Isso deu novo gás à COB, tida por morta no início do milênio, mas não a ponto de torná-la agente central do novo governo. A base social do MAS são os movimentos sociais, não o sindicalismo. A CUT brasileira também erigiu-se em co-partícipe da gestão do Estado, mas conjunturas adversas não favoreceram seu fortalecimento, e o cenário pré-reformas, de grande legitimidade sindical, parece longe do horizonte. Na Venezuela a mudança é também substancial, mas na outra direção, com o governo popular excluindo o sindicalismo que, tradicionalmente, participava dos arranjos de poder e estimulando um novo sindicalismo pró-governo. No Chile, por fim, a redemocratização abriu espaço para a ação sindical, mas sua fragilidade, patente, impediu que o sindicalismo jogasse um papel relevante no novo cenário, que, ademais, mantém a rota das políticas do governo anterior.

3.3.Estrutura sindical

A estrutura sindical em muitos países do continente ainda carrega o peso do antigo controle administrativo e/ou político de funcionários do Estado e partidos políticos⁴¹. Apesar dos processos de democratização ocorridos em vários países nos anos 1970 e 1980 e, mais recentemente, no México, os sindicatos ainda precisam lidar com a herança de relações mais ou menos heterônimas com o Estado, cuja influência se estende desde a organização interna até a arrecadação de fundos, desde a legitimidade até o potencial para a ação coletiva. Além disso, o crescimento da informalidade tem sido uma barreira para o sindicalismo em todo o continente, em que pesem os intentos das centrais sindicais na Bolívia ou na Argentina de ampliar a sua base de filiação para além dos assalariados formais⁴². Os camponeses filiados à COB ou os desempregados filiados à CTA (os casos mais bem sucedidos) têm construído importantes organizações, autônomas em relação às centrais sindicais, no interior das quais disputam o poder com os setores assalariados formais, nem sempre conseguindo construir uma agenda comum de mobilização.

No México o legado do corporativismo é uma estrutura dual e piramidal (Bensusán e Alcade, 2000: 164). Coexistindo no mercado sindical estão duas instituições filiadas à mais importante organização oficial, o Congreso del Trabajo (CT), e sindicatos independentes. O pico da pirâmida oficial é o próprio CT e os líderes das federações centrais filiadas a ele. A base é o grande número de sindicatos de vários tipos, tamanhos e abrangências: sindicatos de profissionais, sindicatos de empresas, sindicatos de indústria e sindicatos de indústria nacional. O CT ainda é a organização principal, não apenas por sua superioridade numérica, mas principalmente por suas relações especiais com o Estado e seus recursos institucionais. Por exemplo, os sindicatos filiados ao CT ainda têm a precedência na negociação coletiva, são favorecidas pelas cláusulas de exclusão e tinham lugares nos mecanismos tripartites de administração do trabalho e de tribunais trabalhistas, situação ainda vigente mesmo depois da democratização do início do século (De la Garza, 2006).

O CT foi criado na metade da década de 1960 e organiza sindicatos dos setores público e privado em jurisdições locais e federais. Foi o principal interlocutor pelo trabalho durante os períodos de crescimento econômico em questões como salários, seguro social e subsídios (De la Garza, 1993). Entre seus membros encontraremos

confederações nacionais, federações autônomas e também sindicatos de empresa, indústria e indústria nacional. Em 1978, 84% de todos os membros de sindicatos eram representados pelo CT, ou 74% dos trabalhadores filiados do setor privado e 99,8% dos trabalhadores filiados do setor público (Zazueta e De la Peña, 1984: 64-7). Nos últimos anos do século passado alguns importantes sindicatos deixaram a estrutura do CT (como o STRM - Sindicato dos Trabalhadores de Telefonia da República do México), reduzindo sua representação no setor privado para 67%, o que ainda era muito alto. O nível de filiação de trabalhadores do setor público permaneceu intacto (Bensusán e Alcalde, 2000: 167).

Como veremos ao discutir a negociação coletiva no México, a concentração de poder no CT reduziu a autonomia dos sindicatos locais em termos de sua capacidade de negociação de questões relacionadas ao uso diário da força de trabalho nas empresas, especialmente aquelas que resultam das pressões por flexibilização das relações contratuais. Os sindicatos no México (e também no Brasil) agem na esfera da circulação (o mercado de trabalho) e não da produção (De la Garza, 1990), principalmente por causa desse padrão de concentração de poder no CT e em suas federações filiadas (como a Confederação Revolucionária de Trabalhadores e Camponeses – CROC, a Confederação Regional de Trabalhadores Mexicanos – CROM e a Confederação de Trabalhadores Mexicanos – CTM, a mais importante). Apesar disso, não existem mecanismos explícitos para a coordenação das ações de sindicatos locais, e as relações capital/trabalho são dispersas e pulverizadas (Zazueta e De la Peña, 1984; Bensusán, 2000).

Desde 1997, os sindicatos independentes mais importantes se uniram a dissidentes do CT para formar a Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que chegou a representar 1,5 milhão de trabalhadores (Vadi, 2001: 139). Em sua estrutura, o Frente Auténtico de Trabajadores (FAT) representa trabalhadores da indústria, com colaboração explícita dos sindicatos dos EUA. A UNT também reúne sindicatos do setor de serviços e sindicatos de servidores públicos. Com isso, duas principais correntes disputam, hoje, o futuro do movimento sindical mexicano, o CT e a UNT, mas há uma infinidade de novas associações de cúpula resultantes de dissidências das centrais tradicionais (De la Garza, 2006). De qualquer modo, as duas centrais são formações institucionais controladas por burocracias oficialistas tentando se adaptar ao sistema em vias de desintegração, e cooperar com o Estado e/ou o capital para controlar

o mercado sindical e a disposição para a ação coletiva autônoma dos trabalhadores (Roman e Arregui, 2001: 63).

O corporativismo ‘soft’ brasileiro também deu origem a uma estrutura que é oficialmente piramidal, mas na prática os sindicatos locais concentram o poder de negociação coletiva. A lei permite apenas um sindicato por setor econômico ou ocupação numa determinada jurisdição, em geral o município. Esse sindicato tem o monopólio de representação dos trabalhadores de um determinado setor ou ocupação. É o que se denomina unicidade sindical, e os trabalhadores são forçosamente representados pelos sindicatos, não importando se são filiados ou não. As contribuições sindicais obrigatórias são descontadas diretamente dos contracheques e equivalem a um dia de trabalho por ano.

Embora isso possa soar como uma restrição à competição no ‘mercado sindical’, na verdade todo o sistema é altamente fragmentado e competitivo. Não podem existir dois sindicatos de metalúrgicos na mesma cidade, com essa denominação ampla, mas pode haver sindicatos de perfuradores, serralheiros, torneiros mecânicos e assim por diante. O mesmo ocorre com trabalhadores da indústria têxtil e qualquer outra atividade industrial que possa ser segmentada em especialidades. O trabalhador pode escolher qual sindicato irá representá-lo, se será o sindicato geral do setor ou aquele que representa sua categoria ocupacional. Como consequência, apesar dos mitos de ‘unicidade’ e de não-competitividade, em 2001 o IBGE recenseou 16 mil sindicatos no país (incluindo os de trabalhadores e de empregadores), um crescimento de 43%, comparando-se com 1991.

A estrutura é oficialmente piramidal. Existem sindicatos numa municipalidade, federações que reúnem pelo menos dois sindicatos do mesmo setor econômico ou ocupação em diferentes municipalidades e confederações que reúnem pelo menos duas federações em diferentes regiões. Formalmente, as federações e confederações podem participar da negociação coletiva quando, por exemplo, os empregadores envolvidos possuem plantas em diferentes municipalidades ou estados. Mas, na prática, o processo de negociação coletiva é liderado pelos sindicatos locais, com poucas exceções⁴³.

É importante afirmar que, ao contrário do que aconteceu na Argentina, e tal como no Chile depois do Plan Laboral, o regime autoritário do período entre 1964-1985 não tornou ilegais as atividades dos sindicatos ou dos partidos políticos. A estrutura sindical permaneceu intacta, apesar da perseguição, encarceramento, assassinato e/ou exílio de líderes sindicais esquerdistas, radicais ou não-cooperadores. Os sindicatos foram mais uma vez usados como ferramenta para controlar o movimento sindical e como obstáculo à emergência de protesto social. Após 1966 o regime implementou políticas salariais anuais e proibiu os sindicatos de barganhar essa questão. As burocracias sindicais voltaram-se para a prestação de serviços sociais e de saúde, e o número de sindicatos continuou a crescer durante o regime militar. Como consequência, quando a agitação social voltou a crescer no final de década de 1970, a estrutura sindical estava lá para servir como uma importante ferramenta para a organização social dos trabalhadores. Isso explica porque o movimento sindical cresceu tão rapidamente nos anos 1980, criando um partido político em 1980 (o PT) e duas centrais sindicais em 1983 (a CUT e uma facção concorrente que, depois de diversas mudanças, se tornaria a Força Sindical em 1991), e terminando por acolher dez mil sindicatos em 1989 (Cardoso, 1999). O Número de sindicatos continuou crescendo, estando em torno de 16 mil atualmente. Como o número de filiados permanece estável como proporção da PEA (como veremos), o resultado é uma crescente fragmentação da representação sindical no Brasil.

Na Argentina o governo militar de 1976 aboliu a CGT e iniciou uma campanha de repressão sem precedentes na história moderna da Argentina. Não apenas sindicalistas de esquerda, mas também membros da CGT de centro foram atingidos pelas ações repressivas. Apesar da repressão, alguns líderes importantes sobreviveram à ditadura, enfrentando o regime com greves a partir de 1979. Com a redemocratização do país o sindicalismo continuou se identificando com o peronismo, agora com muito menor peso do peronismo de esquerda, reprimido pela ditadura junto com os setores classistas. Em 1989 todos os membros da diretoria da CGT, com exceção de um, pertenciam a uma das muitas facções do peronismo (McGuire, 1990).

A Lei de Associações Profissionais de 1945 foi alterada muitas vezes desde então, mas suas linhas gerais ainda permanecem. O direito de associação é livre. Os sindicatos têm direito de representar os trabalhadores e de participar da negociação coletiva. De acordo com o nível de organização, podem existir sindicatos, federações e

confederações ou centrais e, no que diz respeito à abrangência econômica, eles podem ser de uma empresa, um setor econômico, uma atividade econômica ou uma profissão. Sindicatos de uma determinada atividade ou setor são maioria. Os representantes dos trabalhadores são protegidos pela lei. Eles não podem ser demitidos e os empregadores precisam pagar seus salários mesmo que eles se dediquem totalmente às atividades do sindicato (como no Brasil). No governo de Alfonsín (1983-1989), a CGT recuperou a maior parte dos antigos poderes que perdera durante os regimes militares dos anos 1960 e 1970. O mais importante deles provavelmente foi o direito de administrar seu próprio programa de seguridade social, que mobilizou mais de 1,7 bilhão de dólares nos anos 1980 (Ranis, 1997: 134).

Assim como no Brasil antes da constituição de 1988, e no México desde sempre, na Argentina o Estado tem o poder de conceder aos sindicatos a ‘personeria gremial’, ou o reconhecimento oficial que lhes permite automaticamente coletar contribuições sindicais nos contracheques, repassadas pelos empregadores; podem ainda, e automaticamente, coletar todos os meses, de todos os trabalhadores registrados (filiação ou não), cotas para os serviços sociais que eles oferecem; e também representar os trabalhadores na negociação coletiva e coletar cotas baseadas nos resultados da barganha, de todos os trabalhadores, filiados ou não.

No início dos anos 1990 cerca de 1,4 mil sindicatos eram filiados à CGT, dos quais 75 eram organizados como federações nacionais. Dois terços destas (50 federações) cobriam e ainda cobrem as províncias. Mas a maioria dos sindicatos é de pequeno porte. Quase metade deles tem menos de mil membros, e apenas um em cada sete estende sua jurisdição para mais de uma província, departamento, distrito ou cidade. Analistas calculam que 58 das maiores federações e sindicatos representam dois terços de toda a classe trabalhadora (Ranis, 1997: 144). Isso não mudou significativamente com a reestruturação econômica e, tal como no Brasil e no México, a estrutura sindical provou-se bastante resistente a mudanças.

Na Venezuela, a mudança no padrão de relacionamento da CTV com o Estado não significou uma ruptura definitiva com a heteronomia do movimento sindical. Como vimos, a Constituição de 1999 colocou as eleições sindicais sob controle estatal e Chávez tentou dominar o sindicalismo existente impondo eleições gerais em 2001. A questão da heteronomia é, na verdade, a mais candente no debate atual do movimento

sindical, tanto chavista quando independente. É verdade que a virulência e a oposição radical da CTV ao governo, e o fracasso do golpe de estado e das greves de 2001-2002, acabaram por distanciar os setores independentes, chavistas e chavistas críticos. Alguns destes confluíram para a criação da Unión Nacional de Trabajadores (UNT) em 2003⁴⁴, que congrega, hoje, a esmagadora maioria dos sindicatos filiados a centrais sindicais. E mais de 60% dos trabalhadores cobertos por negociação coletiva de trabalho pertenciam à UNT em 2006, contra menos de 40% da CTV (Díaz, 2006: 21). Com isso, a UNT constitui-se na principal central sindical do país, em que pesem as enormes dificuldades de estruturar uma liderança legítima, dada sua estreita ligação com Chávez⁴⁵. Acresce que, como resultado do enfrentamento entre o empresariado, a CTV e o governo, a ação sindical de base, extrínseca às centrais sindicais, vem se fortalecendo, e nesse contexto cresceu o fenômeno do paralelismo sindical, que cresce, também, em razão da política oficialista de ocupar a cena sindical com entidades pró-Chávez. Com isso, entre 2001 e 2006 o número de sindicatos quase duplicou no país (Lucena, 2007)⁴⁶.

Os grupos mais identificados com o governo se aproveitam do poder executivo e legislativo do Movimento V República (no governo) para ganhar espaço no movimento sindical e promover a demissão dos opositores nas empresas estatais e no serviço público em geral, reproduzindo a dependência sindical em relação aos partidos que caracterizava a CTV (Ellner, 2005). O próprio presidente Chávez tem atuado diretamente, chamando à unificação e pedindo apoio aberto dos sindicatos a seu governo e criticando as correntes que o apóiam, mas defendem a autonomia do movimento sindical perante o estado⁴⁷.

Ou seja, na Venezuela, o neoliberalismo dos anos 1990 produziu o paradoxo de, ao mesmo tempo, liberar os mercados, ampliar a proteção dos trabalhadores e aprofundar os controles estatais sobre os sindicatos, garantindo com isso a hegemonia da CTV no mercado sindical daquele país, ainda que com muito menor legitimidade social. Chávez manteve a legislação, acrescentando novas medidas de controle para, desta vez, combater o sindicalismo tradicional e promover lideranças afinadas com seu projeto de poder, que supõe a desconstrução da concertação que marcou as relações de trabalho na Venezuela. A consequência principal foi a fratura progressiva da estrutura sindical, antes hegemônica pela CTV e, hoje, marcada por divisões profundas entre apoiadores e opositores de Chávez, com tendência para o controle do sindicalismo pela UNT, pró-Chaves⁴⁸.

A ditadura chilena proibiu a central sindical (CUT) e o “Plan Laboral” (1979) não permitiu a organização de centrais operárias, limitando estreitamente as margens de ação sindical. A partir de então a legislação chilena permitiu a criação de sindicatos por empresa, inter-empresa, independentes e transitórios. Os últimos são sindicatos de trabalhadores eventuais, que realizam tarefas em relação de dependência em períodos cíclicos. Parte do dinâmico setor agro-exportador chileno, bem como parte da construção civil, empregam esse tipo de trabalhador. O Plan Laboral impedia a negociação coletiva desse segmento (só reconhecia os sindicatos por empresa como parte negociadora), questão revista pelo primeiro governo da Concertación. Nos anos 1990 a possibilidade legal de se organizar uma central se restabeleceu e a Central Unitaria de los Trabajadores (CUT) chegou a concentrar 60% da população sindicalizada em finais dos anos 90 (Campero, 2000).

No contexto ao qual fizemos referencia (isto é, da hegemonia do modelo de desenvolvimento inaugurado na ditadura), as reformas à legislação trabalhista no Chile pós-90, que fortaleceram a ação da Delegacia do Trabalho e a negociação coletiva, incrementaram as multas por práticas anti-sindicais e por demissões injustificadas, não trouxeram os resultados esperados. Isso se reflete “... na continuidade da tendência à individualização das relações de trabalho, na fragilidade que continuam apresentando as organizações dos trabalhadores, nas permanentes denúncias de práticas anti-sindicais, na alta rotatividade da força de trabalho (...) e na precarização das relações de trabalho” (Figueroa, 2006:229, 230). A força política e o grande receio dos empresários perante o sindicalismo estão ainda presentes (Taylor, 2004).

Nesse quadro, é grande a fragmentação da estrutura sindical no país. Segundo dados da Dirección del Trabajo, em 2005 havia quase 20 mil sindicatos no Chile, dos quais metade estavam ativos e outro tanto em recesso. Dos sindicatos existentes em 2005, 61% eram sindicatos de empresa, 28% inter-empresa, 7% independentes e os demais transitórios. Em 1990 esses valores eram, respectivamente, 66%, 23% e 7%. Houve, portanto, pequena (embora constante nos últimos 15 anos) redução na participação dos sindicatos por empresa em favor dos sindicatos inter-empresa, mas não a ponto de configurar mudança importante na estrutura sindical chilena.

Em todos os casos, pois, a tendência foi de fragmentação da estrutura sindical durante o período de reformas, seja na cúpula, seja na base, e em muitos países a

fragmentação ocorreu de alto a baixo. O mais importante, porém, é que os ‘novos tempos’ não contribuíram para reverter inteiramente o processo de fragmentação. No Chile é a base que se pulveriza, enquanto na Venezuela tanto a cúpula quanto os sindicatos locais se multiplicam. No México as fraturas ocorreram sobretudo no nível das centrais sindicais, fenômeno semelhante ao que vem ocorrendo no Brasil mais recentemente, mas a partir de um sindicalismo tradicionalmente fragmentado. A Bolívia é um caso de possível reversão do movimento geral de fragmentação, com a retomada de espaço no movimento sindical pela COB, mas ela precisa conviver, hoje, com uma miríade de outros movimentos sociais que disputam a lealdade dos trabalhadores, sobretudo informais. E a Argentina viveu um processo de reconstrução nacional que incluiu suas instituições tradicionais, como a CGT e o próprio PJ. Mas a CGT divide o espaço de disputas com a CTA e os novos movimentos sociais, ainda que, como veremos, esteja protagonizando um movimento de re-concentração parcial da negociação coletiva. Contudo, como em outros temas, é cedo para avaliar a durabilidade das tendências atuais.

3.4.Filiação sindical

As mudanças na situação econômica tiveram importantes efeitos sobre o poder dos sindicatos. A queda no número de membros é, provavelmente, o indicador mais contundente dessa tendência, apesar do fato de que dados desse tipo nem sempre são confiáveis ou perfeitamente comparáveis. Ainda assim, em todos os países analisados aqui a tendência geral é forte demais para ser ignorada. Na Argentina, a proporção de filiados caiu de 60% em 1975, às portas do golpe militar, para 36% em 1995 e 24% em 2002, uma perda de mais de 60% na taxa de filiação da População Economicamente Ativa (PEA). No México a queda também foi expressiva entre 1992 e 2002, se bem que partindo de taxa já muito baixa no início: de 14% para 10% da PEA. No Brasil as taxas permaneceram relativamente estáveis, mas num patamar bastante baixo, variando entre 18% e pouco menos de 20% da PEA 1988 e 2005⁴⁹. No Chile, depois de um crescimento da filiação até 1991, quando atingiu-se a taxa de 21%, esta voltou a cair gradativamente até 1996, estabilizando-se em 15% da população ‘dependente’⁵⁰ daí até 2005 (14% na região metropolitana de Santiago). É bom marcar que o pico de sindicalização no Chile, atingido durante o governo Allende, foi de 32% da PEA (Roberts, 2007: 24).

As maiores perdas, no espaço mais curto de tempo, parecem ter ocorrido na Venezuela e na Bolívia. No primeiro país, a taxa de filiação da população ocupada caiu de 40% no início da década de 1980 para 28% em 1999 (Gasparini et al, 2007: tabela 6.a), e estima-se que estivesse em torno de 15% em 2004⁵¹. Na Bolívia, de um pico de sindicalização de 25% em inícios dos anos 1980, chegou-se a menos de 9% em fins dos anos 1990 (Roberts, *ibid.*)⁵².

É claro que a queda nas taxas de filiação não indica, por si mesma (ou tomada isoladamente), perda de poder dos sindicatos ou redução de sua presença na cena pública. Ela pode decorrer, por exemplo, da redução do emprego no setor formal da economia, ou da migração do emprego para setores tradicionalmente não sindicalizáveis, ou ainda da reestruturação produtiva, que redefine a divisão de trabalho nas cadeias de valor, resultando na desconcentração do emprego ou sua transferência para áreas geográficas distintas. Tudo isso ocorreu na América Latina, como sugerido antes. Contudo, pode ser o caso de que os sindicatos que permanecem, isto é, que sobrevivem à reestruturação econômica, encontrem não apenas novas áreas de atuação política, como ainda se fortaleçam no ambiente onde atuam. A filiação sindical da PEA pode ser pequena em termos proporcionais, mas muito grande se consideramos a capacidade de ação coletiva, isto é, a capacidade dos sindicatos sobreviventes fazer valer seu interesse. A Bolívia é um caso clássico desse tipo. Ali, o poderoso sindicalismo mineiro deteve, por décadas, poder real de parar o país, ainda que a taxa de filiação nos outros setores econômicos fosse muito baixa (em razão das altíssimas taxas de informalidade vigentes), puxando para baixo, também, a taxa global de filiação da PEA⁵³. Esses números só fazem sentido, pois, diante de dois outros indicadores importantes de poder sindical: a capacidade de ação coletiva; e a capacidade de negociar coletivamente e, nesse processo, garantir os interesses dos representados. Analisaremos esses dois temas tomando por base apenas os casos de Brasil, Argentina, Chile e México, para os quais foi possível levantar dados para períodos mais largos de tempo.

3.5. Ação coletiva

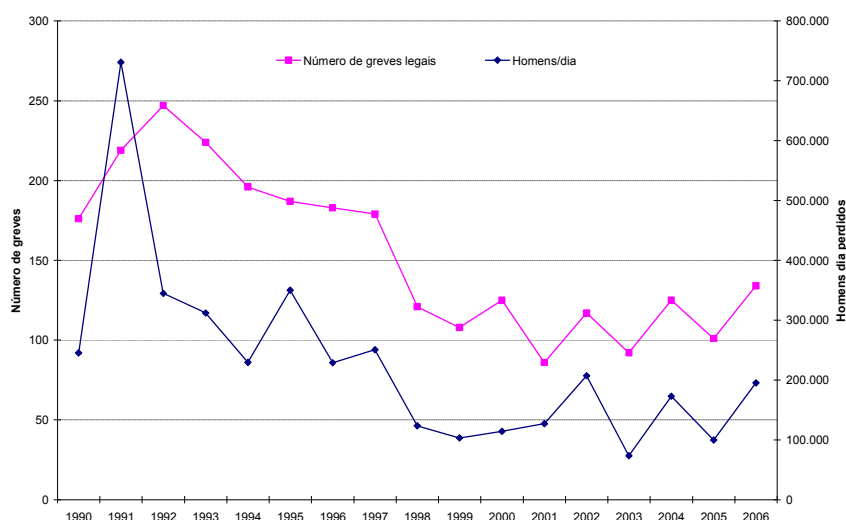
Estatísticas de greve estão entre as medidas menos confiáveis nos estudos do trabalho, não apenas na América Latina (Korpi e Shalev, 1980). Poucas nações têm um sistema oficial de coleta de dados, e os analistas dependem de fontes secundárias de

todos os tipos, tais como jornais ou entrevistas com líderes sindicais. México, Argentina e Chile são exceções, devido às conexões que estruturalmente ligam os sindicatos ao Ministério do Trabalho, forçando-os a produzir registros administrativos mais próximos aos resultados de sua negociação coletiva, entre os quais pode estar uma greve. Mas no caso do México, por exemplo, a corrupção e o descaso com os dados oficiais também os tornam pouco confiáveis (Bensusán, 2000). No Brasil, Bolívia e Venezuela os dados são precários e, o que é ainda mais importante, variam de um ano para outro por diferentes razões: um pesquisador que pára de coletá-los, uma queda na relevância de (e no interesse do público em) conflitos trabalhistas em sociedades democratizadas, o que reduz sua cobertura pela mídia etc⁵⁴. Isso significa que dados referentes a um determinado período de tempo não podem ser comparados nem quando se trata de um único país, nem muito menos entre países, o que limita a abrangência da análise comparada. Apesar disso, é possível identificar uma tendência comum nos países em que os dados estão disponíveis para séries históricas mais amplas: a ação coletiva caiu em toda parte durante os períodos de ajuste, e não voltou aos patamares anteriores no pós-neoliberalismo.

No Chile, depois de relativa onda montante em seguida à democratização, o movimento grevista é claramente descendente de 1992 a 2000, estacionando na média de 120 greves por ano desde então até 2006, ainda que com leve tendência ascendente. Essa média é equivalente à registrada no final do período militar (1987-1989)⁵⁵. A retomada da mobilização grevista pós-ditadura, pois, perdeu ímpeto com a consolidação dos governos da *Concertación*. O número de homens dia perdidos por motivo de greve também segue a mesma tendência geral. Nesse quadro, as reformas introduzidas pelos governos pós-autoritários, sobretudo a reforma de 2001, que aumentou as sanções a práticas anti-sindicais, a cobertura do foro da negociação coletiva e as restrições à contratação de fura-greves, não parecem ter surtido efeito sobre a disposição para a ação coletiva dos trabalhadores chilenos. A moderação sindical permanece como marca do novo cenário trabalhista no país.

Gráfico 1

Número de Greves Legais no Chile



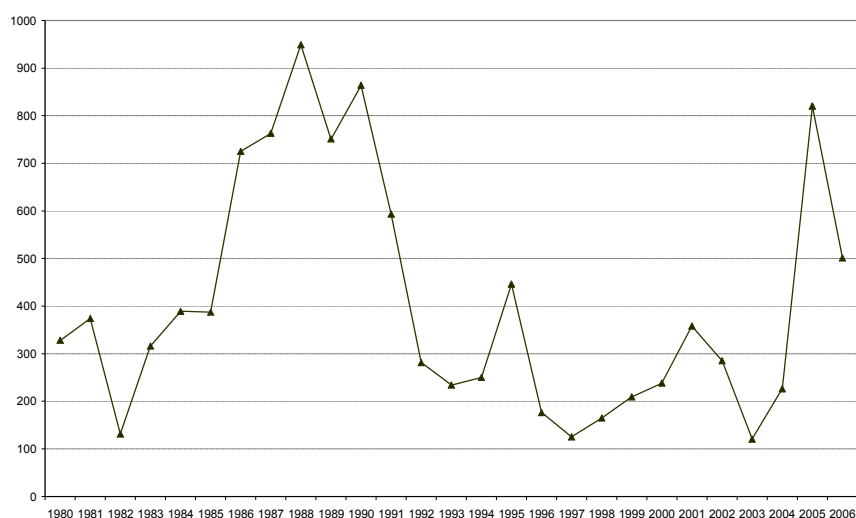
Fonte: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios.

Na Argentina podemos distinguir dois movimentos com significados diversos para as relações de classe. Primeiro, as greves gerais, quase sempre organizadas contra os governos. Em segundo lugar, as greves relacionadas com a negociação coletiva. No caso das greves gerais, o apoio da CGT ao governo Menem resultou em que apenas em 1992, já no quarto ano do primeiro mandato peronista, ocorreria a primeira greve geral contra políticas de governo, enquanto, no governo radical, todos os anos entre 1984 e 1988 tinham sido sacudidos por movimentos paretistas gerais. Menem sofreria a resistência do movimento sindical nos anos seguintes, com greves gerais ocorrendo todos os anos entre 1994 e 1997 e, depois, em 2000, mas nunca no mesmo patamar do governo radical. Ainda assim, fica claro que, depois da relativa paz social dos primeiros anos de ajuste neoliberal, decorrente do apoio geral da sociedade e da CGT às políticas de governo, a CGT passou a canalizar parte do descontentamento social, seja protagonizando, seja juntando-se a movimentos de outros agentes, como em 1997, na greve geral comandada pela CTA e o MTA. E a convulsão social dos anos 2001 e 2002 resultou na maior concentração de protesto sindical grevista desde os anos 1980, com 5 greves gerais em 2001 e 3 em 2002, com a CGT apoiando timidamente e a CTA participando dos movimentos, juntamente com movimentos sociais de desempregados.

Esse quadro não encontra paralelo nas greves relacionadas com a negociação coletiva, que têm sua dinâmica ditada não apenas pelo cenário político mais geral, mas também pelas características do mercado de trabalho, o poder de barganha dos trabalhadores, a dinâmica interna do movimento sindical (como disputas entre facções,

crise de representação etc.) e outros aspectos correlatos (Korpi e Shalev, 1980). Por exemplo, podemos ver pelo Gráfico 2 que, embora a CGT não tenha realizado greves gerais durante os primeiros anos de Menem, sua ação no mercado de trabalho foi tão intensa em 1991 e 1992 quanto nos anos Alfonsín, com greves voltadas sobretudo para a reposição das perdas inflacionários do período anterior (Novick, 2001). Por outro lado, enquanto liderava greves gerais depois de 1994, no mercado de trabalho as greves arrefeciam, voltando a crescer de 1998 em diante, sem jamais retornar ao patamar anterior. Na verdade, o padrão que se delineia parece ser: a democratização trouxe um aumento considerável no movimento grevista, tanto político (greves gerais) quanto de mercado, com 400 greves por ano ou mais depois de 1984, e 700 ou mais entre 1986 e 1990. As reformas dos anos 1990 trouxeram esse mesmo movimento a um patamar bastante inferior, sempre abaixo das 300 greves por ano (com exceção de 1995) até 2000. A partir de então a retomada peronista não é estável, com 2005 e 2006 aparecendo como exceções que podem estar configurando nova onda ascendente duradoura.

Gráfico 2
Número de Greves Legais na Argentina



Fonte: Centro de Estudios Nueva Mayoria

No México as tendências são semelhantes. Como mostra o Gráfico 3, nesse país o número de greves é bem menor, e caiu bastante nos anos 1990. O número de grevistas também caiu muito, de acordo com a mesma fonte. Bensusán (2003: 55) afirma que essas inclinações seguem a ‘tendência observada desde 1984, confirmando o sucesso da política trabalhista restritiva das últimas três administrações [federais], que combinaram enormes perdas no poder de compra dos salários com uma capacidade

indisputável de controle dos conflitos trabalhistas através dos canais corporativistas tradicionais'. A diferença em relação à Argentina é que a democratização não trouxe consigo um repique no movimento grevista, e as mudanças recentes no cenário sindical no país não afetaram em absoluto a disposição para a ação coletiva, que segue em patamares muito baixos (abaixo das 250 greves por ano).

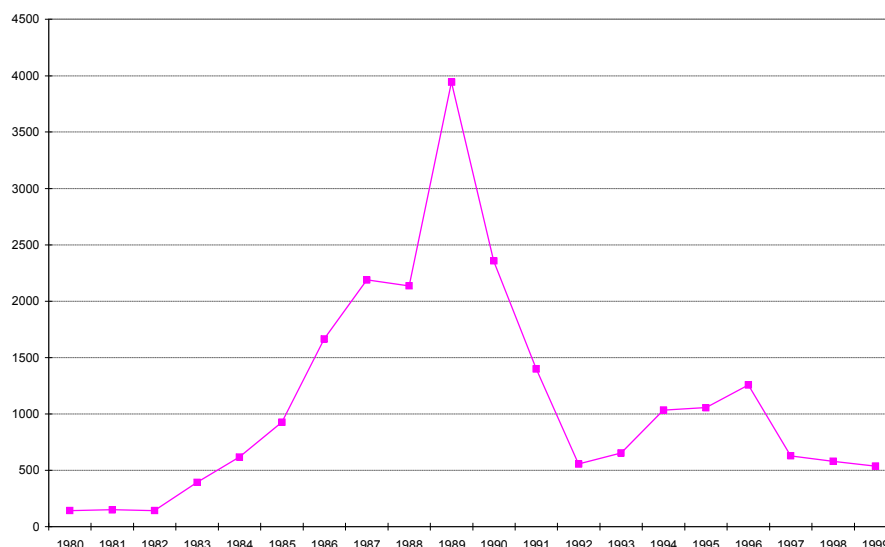
Gráfico 3
Número de Greves Legais no México



Fonte: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/sociales/laborales/boletin/2005/BolRelacionLaboral.pdf

No caso do Brasil, não há dados disponíveis para depois de 2000, de modo que não se pode avaliar o impacto da mudança de governo em 2002 sobre a dinâmica grevista. Contudo, a década de 1990 no país acompanhou o movimento geral do continente. Depois de uma agressiva onda ascendente no pós-autoritarismo, a partir de 1990 as paredes voltam a cair intensamente. Porém, aqui cabe um registro importante. Tal como na Argentina, entre 1994 e 1996, primeiros anos do ajuste econômico, as greves mais que dobraram por comparação com os anos anteriores, refletindo, talvez, a luta sindical por reposição de perdas inflacionárias. Contudo, passado esse momento de ascensão, observa-se nova queda a patamar inferior a 600 greves por ano.

Gráfico 4
Número de Greves no Brasil



Fonte: DIEESE

Em todos os casos, pois, houve tendência semelhante de redução do ímpeto grevista durante o período de ajuste, sem que, passado o furacão, a disposição para a greve retomasse os patamares anteriores. A Argentina de Kirchner pode ser uma exceção, mas o tempo transcorrido ainda não permite que se fale em um novo ciclo grevista no país.

3.6. Negociação coletiva

A negociação coletiva também sofreu importantes mudanças nos últimos anos, embora nem sempre na mesma direção. De um modo geral, nos anos 1990 os sindicatos não conseguiram influir, via negociação coletiva, na dinâmica interna das empresas, que introduziram medidas de flexibilização funcional do uso do trabalho, reorganizaram a produção e o modo de se trabalhar, reduziram quadros e terceirizaram tarefas, tudo isso no afã de se reestruturar para competir nos novos ambientes competitivos impostos pela liberalização dos mercados. O cenário mais recente ainda não está delineado, mas, dadas as tendências de mais longo prazo, não se deve esperar mudanças substanciais no quadro anterior.

Começando pela Argentina, a partir de 1991 a dinâmica negocial reagiu às principais mudanças no cenário econômico e na regulação do mercado de trabalho, que afetaram não apenas a quantidade de acordos, mas também o escopo e a qualidade das negociações. Dois grandes movimentos devem ser salientados. Primeiro, entre 1991 e

2002, e seguindo a tendência geral da negociação coletiva em países sob reforma neoliberal, o processo de negociação descentralizou-se de forma persistente, descendo do nível setorial para o das firmas. Os temas negociados também mudaram, com os salários deixando a cena principal em favor de aspectos da organização do trabalho, em especial a flexibilidade. Por fim, o número de negociações coletivas permaneceu em patamar relativamente constante no tempo. O segundo movimento tem início em 2002, quando a negociação por setor volta a subir, os temas salariais ganham de novo precedência e o número de negociações passa a crescer exponencialmente a cada ano.

Assim, se em 1991 as negociações por empresa representaram apenas 19% de todos os acordos, enquanto acordos em nível de setor ou atividade econômica respondiam pelos outros 80%, em 1998 os acordos por empresa chegaram a 86% do total, e a 87% em 2002. A descentralização da negociação refletiu-se nos temas negociados, que passaram a englobar aspectos relativos a saúde e segurança no trabalho, terceirizações, horas extras, jornada de trabalho, participação nos lucros, trabalho em equipe e reestruturação produtiva. Na verdade, em 1991 40% dos acordos regularam exclusivamente salários, taxa que caiu para 12% em 1999 (Novick, 2003). E é bom marcar que 64% dos 1.224 acordos firmados entre 1991 e 1999 envolvendo temas além da questão salarial foram negociados pelo menos duas vezes, seja para incluir novas medidas ou rever acordos prévios, sugerindo intenso processo de pactação da reestruturação em âmbito empresarial (Novick, 2003: 11). Ainda assim, embora a maioria dos acordos tenha sido por empresa, apenas em quatro deles o sindicato que avalizou o documento final representava exclusivamente os trabalhadores de uma empresa em particular. Em todos os outros casos os acordos receberam o aval de sindicatos de setor ou de atividade (Palomino e Senen, 2003: 7). Essa, aliás, foi uma constante em todo o período que vai de 1991 a 2006.

No período, pode-se dizer, com Novick (2001), que os sindicatos entabularam negociações de tipo ‘concession bargaining’, trocando flexibilização no âmbito empresarial (ou seja, em questões relacionadas a direitos individuais) pela preservação de seu status em termos de direitos coletivos (estrutura sindical, direitos de negociação coletiva e fundos sindicais). Isso foi assegurado principalmente através da barganha política em âmbito estatal, ou seja, via pressão direta dos líderes do CGT junto ao governo Menem, na melhor tradição do sindicalismo argentino, diga-se de passagem.

Apesar disso, o número de trabalhadores cobertos por acordos coletivos caiu em tandem com a redução do mercado de trabalho formal e o crescimento nas taxas de desemprego. De acordo com a OIT (1998: 248), a cobertura da negociação coletiva era de 73% dos trabalhadores argentinos em 1995. Essa cifra subestima o problema. Somando-se os desempregados e os subempregados que estavam procurando emprego em outubro de 1995, chegamos a 24% da População Economicamente Ativa⁵⁶. Se adicionarmos os autônomos, que representavam quase 24% do PEA, teremos cerca de 48% desta não incluída nos acordos coletivos. Esse número saltou para 57% (29% desempregados ou procurando emprego, mais 28% de trabalhadores autônomos) em 2003, de acordo com a mesma fonte. Assim, o alcance potencial da negociação coletiva, excluindo os empregadores, era de perto da metade da População Economicamente Ativa em 2003⁵⁷.

Depois de 2002 mudanças importantes ocorrem no processo de negociação coletiva na Argentina. Parece estar havendo um aumento da cobertura da negociação em razão da retomada do emprego formal e das políticas explícitas de fiscalização levadas a cabo pelo Ministério do Trabalho a partir de 2004 (CTA, 2006; MTESS, 2007). Estima-se que 60% dos trabalhadores argentinos estejam, hoje, cobertos por contratos coletivos de trabalho. Além disso, a questão salarial retornou ao centro do processo de barganha, na esteira do processo de retomada do crescimento econômico e de melhoria das condições de mercado dos trabalhadores (Etchemendy e Collier, 2007). De todo modo, a negociação coletiva permanece descentralizada, inclui questões que antes não eram abordadas, como poder sindical e flexibilização, mas sua cobertura diminuiu devido à reestruturação econômica e, depois, à crise econômica. A retomada recente é caudatária do crescimento do mercado formal de trabalho e de esforços de formalização empreendidos pelo poder público. Um terço das negociações são, hoje, por setor de atividade, e pode-se estar diante de uma re-ativação da barganha coletiva mais centralizada no país (Etchemendy y Collier, 2007).

No caso do México, a tendência é um pouco diferente, e às vezes oposta à que encontramos na Argentina, embora os dados disponíveis não sejam estritamente comparáveis. Eles limitam-se ao setor industrial, resultando de duas edições da Encuesta Nacional de Empleo, Salários, Tecnología y Capacitación – ENESTyC, que, dentre outras coisas, mediram a vigência real de normas no cotidiano das relações de trabalho, não importando se eram acordos coletivos formais, regras específicas de uma

empresa ou acordos informais de qualquer tipo. É o que a pesquisa denomina ‘taxa de regulação do trabalho’, cobrindo o período 1995-1999.

De modo geral, a taxa de regulação das relações de trabalho nas empresas industriais era bastante baixa, variando de meros 18% em 1995, no caso de regras sobre definição de funções e distribuição de tarefas aos trabalhadores, a 4,3% no caso do uso de força de trabalho terceirizada. Em 1999 as taxas eram ainda menores, variando de 8,6% (regulamentações sobre a adoção do controle de qualidade e programas de produtividade) a 1,6% no uso de terceirizados. Houve uma clara redução das áreas nas quais a negociação coletiva poderia influenciar a organização do trabalho. Em 1999, a taxa geral de regulação era quase 60% inferior à encontrada cinco anos antes, e a taxa de redução era inversamente proporcional ao tamanho das empresas. Quanto menor a empresa, maior a queda na regulação.

Em segundo lugar, as micro-empresas reduzem a média geral de regulamentos existentes. A maior porcentagem de regras aparece na introdução do controle de qualidade e de programas de produtividade nas empresas (17% delas em 1995), mas em 1999 nenhuma questão vai além de uma taxa de 6% de regulação. Deve ser observado que as micro-empresas representavam quase 92% da amostra da pesquisa, e sua baixa taxa de regulação puxava para baixo os números mais altos das outras empresas⁵⁸.

Em terceiro lugar, o sistema produtivo mexicano é altamente hierarquizado no que respeita à vigência de regras de uso do trabalho. No topo encontramos altas taxas de regulação das funções e sua distribuição aos trabalhadores, assim como regras para promoção, especialmente em médias e grandes empresas. Isso tem a ver com o processo histórico de incorporação de trabalhadores na indústria, com a prevalência de sistemas de *escalafón*, de acordo com os quais os trabalhadores tinham expectativas claras de carreira relacionadas à distribuição de tarefas e a regras rígidas de promoção⁵⁹. Considerando-se sua ampla instituição nos anos anteriores à reestruturação econômica, pode-se dizer que os sistemas de *escalafón* perderam crescente terreno na indústria, mesmo nas grandes empresas, algo que se aprofundou nos últimos anos (De la Garza, 2006). A regulação das promoções caiu de 77% para 61% em cinco anos nas grandes empresas, e de 68% para 52% nas médias empresas. Isso representa uma perda dos parâmetros formais para carreiras de mais de 15 pontos percentuais em apenas cinco

anos, o que também contribui para explicar a alta proporção de regulação do emprego em tempo parcial. As questões estão ligadas: os trabalhadores que são contratados ‘para toda a vida’ têm forte interesse na regulação do trabalho em tempo parcial que pode, a longo prazo, colocar em risco seus próprios empregos.

De maneira bem diferente do que ocorreu na Argentina, portanto, a negociação coletiva no México perdeu complexidade em termos de itens negociados entre sindicatos e empregadores. Se a taxa de regulação do trabalho pode ser considerada uma boa medida do que realmente é negociado, as empresas conseguiram fazer acordos menos complexos e mais flexíveis do que antes. A redução no número de instâncias de regulação significa que as empresas ganharam poder de barganha vis-à-vis o trabalhador individual e também os sindicatos. Os dados são bastante claros a esse respeito. A redução na taxa de regulação trabalhista ocorreu em todos os níveis da organização do trabalho. Não houve nenhum *toma-lá-dá-cá* entre medidas, como por exemplo a troca de flexibilização dos sistemas de escalafón por mais poder sindical sobre programas de controle de qualidade dentro das empresas (ver De la Garza, 2003: 121-147)⁶⁰.

A cobertura da negociação coletiva também é restrita no México. De acordo com De la Garza (2001: 195), em 1998 o número de trabalhadores passíveis de serem representados por sindicatos era de 11,8 milhões, numa PEA de 38,5 milhões de pessoas (números em Salas e Zepeda, 2003: 56). O potencial de cobertura máximo, portanto, era muito menor que na Argentina. Além disso, a negociação coletiva ocorre mais comumente na indústria do que em outros setores. Quase 70% de trabalhadores da indústria eram potencialmente incluídos no sistema de barganha em 2000, enquanto no comércio e na construção civil a cobertura potencial era de 30% ou menos⁶¹. E, é claro, cobertura em potencial não significa cobertura real. Os trabalhadores de muitas grandes empresas não são sindicalizados ou são membros de ‘sindicatos blancos’. Além disso, a maior parte dos trabalhadores da indústria na fronteira norte do país não são representados por sindicatos de qualquer tipo. E é impossível saber quantos dos acordos existentes são ‘contratos de proteção’, documentos depositados pelas empresas em tribunais de conciliação locais sem o conhecimento dos sindicatos ou dos trabalhadores. Assim, a negociação coletiva está menos complexa do que antes, fortemente descentralizada e cobre apenas entre um quarto e um terço da população ativa.

O Brasil não tem um sistema oficial de acompanhamento de negociações coletivas, como é o caso dos outros países discutidos aqui. Apenas o DIEESE coleta e analisa resultados da barganha regularmente, a partir de uma amostra de categorias selecionadas nas 5 regiões brasileiras⁶². Segundo publicação de 1997, três grandes tendências podiam ser identificadas no processo de negociação coletiva durante os anos 1990. Em primeiro lugar, enquanto na década de 1980 os salários ocuparam o centro das preocupações dos sindicatos, por causa do processo inflacionário, o emprego tornou-se a questão central nos anos 1990. Mas o número de cláusulas que os sindicatos efetivamente conquistaram, nesse item específico, foi pequeno. A maior parte das cláusulas não representou ganhos efetivos além dos direitos já assegurados por lei, como por exemplo, a extensão da estabilidade no emprego para trabalhadores em condições especiais (deficientes físicos, com doenças ou por acidentes de trabalho).

Em segundo lugar, embora qualificação profissional e treinamento relacionado à reestruturação produtiva, tal como na Argentina, tenham começado a aparecer nas convenções coletivas, cláusulas genéricas prevaleceram. Acordos que comprometeriam as empresas através do estabelecimento de valores a se investir foram raros. O mesmo pode ser dito sobre proteção no caso de reestruturação econômica e mudanças tecnológicas, quase nunca regulamentadas e, quando era o caso, as cláusulas eram genéricas e ineficazes. Em terceiro lugar, de forma muito parecida com o que ocorreu na Argentina e no México, ‘garantias essenciais para a criação de um ambiente que permitisse o equilíbrio entre as partes na negociação coletiva – como organização dos trabalhadores nas empresas e acesso a informação sobre as firmas – ainda estão ausentes’ (DIEESE, 1997: 62). Essa é uma questão importante nos três países: a ausência de cláusulas relacionadas ao poder sindical no nível de empresa ou fábrica, o que reduz o potencial de interferência direta dos sindicatos nas questões cotidianas de trabalho.

Neto (1999: 162) detectou tendências similares em sua análise de 27 convenções e cem acordos coletivos de oito importantes sindicatos em quatro estados brasileiros. Ele descobriu que a reestruturação produtiva só foi negociada de maneira bem-sucedida na indústria automobilística da Região Metropolitana de São Paulo. Por outro lado, apenas entre metalúrgicos e operários da indústria química a participação nos lucros e a redução das horas de trabalho sem redução de salários foram também negociadas. Como no caso do estudo do DIEESE, as cláusulas que iam além dos

direitos garantidos por lei eram a exceção. Indo mais além, Tuma (1999) mostrou que a participação nos lucros ganhou força nos anos 1990 como uma importante questão negociada. Analisando quase mil acordos e convenções, ela descobriu fortes indícios de que os trabalhadores estavam trocando partes maiores do salário fixo básico pela Participação nos Lucros ou Resultados (PLR). Isso aconteceu tanto em sindicatos grandes quanto em pequenos (idem: 147 e 201). De acordo com ela, ‘a flexibilização dos salários está se espalhando através do PLR, assim como a extinção dos aumentos de salários resultantes de ganhos na produtividade. Em 1995, primeiro ano da lei do PLR, ainda era possível encontrar acordos que estipulavam ganhos na produtividade. Mas de 1996 até o presente momento [1999] essa cláusula, que costumava ser a segunda mais importante na negociação salarial, virtualmente desapareceu dos acordos dos sindicatos mais poderosos’ (Tuma, 1999: 188-89). E o DIEESE mostrou que, entre 1996 e 1999, proporção cada vez menor de sindicatos conseguiu repor a inflação nas negociações salariais, a menor taxa ocorrendo justamente em 1999, com metade das categorias negociando reajustes abaixo da inflação anterior⁶³.

Assim como no México, no Brasil o processo de negociação coletiva não conseguiu impor limites à flexibilização do mercado de trabalho. Em troca de alguma estabilidade no emprego (restrita a um curto período de tempo ou a um pequeno número de trabalhadores), sindicatos poderosos, como o dos metalúrgicos do ABC Paulista, tiveram que abrir mão, através da negociação coletiva, de benefícios e outros importantes ganhos obtidos com dificuldade nos anos 1980, como direitos a transporte, moradia e alimentação, pagamento de horas-extras acima do que o que prevê a lei e outros (Cardoso, 2003: cap.1). O mesmo aconteceu com os metalúrgicos da região de Campinas, também no Estado de São Paulo (Araújo e Gitahy, 2003: p 105-106). Além disso, e semelhante ao que ocorreu na Argentina, a negociação coletiva foi grandemente descentralizada, com acordos coletivos (entre um sindicato e uma empresa) prevalecendo sobre convenções coletivas (todas as empresas de uma municipalidade. Ver Oliveira, 2002: 292).

No caso do Chile as coisas não se passaram de maneira diferente. O aumento da atividade grevista em fins do regime militar e inícios dos anos 1990 teve como contrapartida o aumento, também, da negociação coletiva, sobretudo entre 1989 e 1992 (Gráfico 5). Contudo, desde então o número de trabalhadores assalariados cobertos, tanto em termos absolutos quanto como proporção da população assalariada total, caiu

ano a ano, até atingir menos de 8% de cobertura em 2004, 9,6% considerando-se apenas os assalariados do setor privado (Salinero, 2006: 92). A mesma fonte do Gráfico 5 revela, ainda, que o tempo médio de vigência dos contratos aumentou de 26,5 meses em média entre 1988 e 1994, para 29,5 meses entre 1998 e 2004. Contudo, esse aumento ocorreu em um ambiente de grande moderação sindical. Os reajustes salariais reais (acima do IPC) conseguidos nesse segundo período variaram de 0,5 a 1%, bem abaixo, por exemplo, dos 4% conseguidos em 1988, ou mesmo da média de mais de 2,5% de aumento real anual até 1994. Ademais, os reajustes contratados pelo tempo de vigência futura dos acordos estiveram, sempre, abaixo de 100% do IPC, com previsão de reajuste entre cada 5 e 7 meses, em média. Os acordos coletivos no Chile indexam os salários, mas a taxas quase sempre inferiores à inflação⁶⁴.

Gráfico 5

Número de trabalhadores cobertos e proporção da população assalariada coberta pela negociação coletiva no Chile



Fonte: Salinero (2006: 87)

Pode-se dizer, como tendência geral, que a perda de filiados e de capacidade para a ação coletiva reduziram a habilidade dos sindicatos de interferir, através da negociação coletiva, nas duas medidas de flexibilização do uso do trabalho típicas da reestruturação produtiva nos processos de ajuste econômico: a interna, ou funcional; e a flexibilidade externa. Brasil, Argentina e México são casos em que os sindicatos ou não negociaram questões relativas à manutenção do emprego, ou o fizeram de forma ineficaz. E, em muitos casos, o processo de barganha serviu como uma maneira de reduzir os direitos dos trabalhadores e a abrangência da regulação sobre condições de

trabalho que eram ditadas pela lei ou por acordos coletivos. A Argentina parece uma exceção, com a introdução de novos temas nas pautas de negociação durante o governo Menem, mas mesmo ali a negociação da segurança no emprego foi nula. Três casos selecionados ilustram a posição de desequilíbrio a que os trabalhadores foram lançados nos anos 1990, e de onde ainda tentam se reerguer.

Em 1997 a companhia automobilística Volkswagen (VW) ameaçou demitir dez mil trabalhadores de sua planta na região do ABC em São Paulo, a menos que conseguisse reduzir 2,3% de seus custos de produção. Depois de duras negociações, o Sindicato dos Metalúrgicos cedeu benefícios e outros direitos fiduciários conseguidos através de acordos coletivos nos anos 1980, cujo valor totalizava os 2,3% exigidos pela companhia. Os trabalhadores não foram demitidos, mas a companhia iniciou um plano de ‘demissão voluntária’ e quase dois mil metalúrgicos aderiram. Em 1998 a empresa ameaçou retirar a planta do ABC a menos que pudesse demitir 7,5 mil trabalhadores. O sindicato dos trabalhadores negociou uma redução de 15% dos salários e horas de trabalho em troca de estabilidade no emprego por 12 meses. Mas, nos anos seguintes, a companhia não substituiu trabalhadores aposentados e aumentou suas tradicionalmente baixas taxas de rotatividade de mão-de-obra. Essas medidas resultaram na redução de mais de dois mil empregos em quatro anos. Apesar da permanência da planta em São Bernardo e da introdução de uma nova linha de montagem que deveria, como prometido pela companhia, criar empregos, isso não aconteceu (ver Cardoso, 2003: cap. 1 para detalhes).

Em dezembro de 1998 a Ford Motores anunciou a demissão de 2,6 mil trabalhadores dos seis mil existentes em sua planta em São Bernardo. Uma longa greve foi convocada pelo sindicato e, depois de 44 dias de difíceis negociações entre as partes, os trabalhadores foram recontratados. A companhia iniciou um plano de ‘demissão voluntária’ e numa nota divulgada para a imprensa o sindicato dos trabalhadores e os executivos da companhia anunciaram a criação de uma comissão bipartite para estudar mecanismos para melhorar a produtividade da planta. Mas em julho de 2003 a planta tinha quatro mil trabalhadores, dois mil a menos do que cinco anos antes⁶⁵.

No México, em 1992, depois de uma greve de quase 60 dias em que os trabalhadores protestaram contra a intenção da companhia de descontinuar linhas de produção e reestruturar a organização de trabalho, a administração da VW em Puebla

demitiu todos os seus mais de 6 mil empregados. Se o sindicato não aceitasse os termos da VW, a planta se mudaria para a Fronteira Norte do país. Depois de uma negociação mediada pelo governo federal, os trabalhadores foram recontratados, sem a intermediação do sindicato, e forçados a aceitar a flexibilização do sistema de escafón e a introdução de novas normas de organização de trabalho (produção celular, sistemas de melhoria continuada, controle de qualidade total e outros). Depois disso o número de empregos foi reduzido em três mil e o número de representantes sindicais caiu de 200 para 16 (Dombois e Pries, 2000: 89-93).

Na América Latina, tradicionalmente, os sindicatos construíram sua legitimidade e presença social por duas vias correlatas: de um lado, através de sua vinculação com o sistema político, seja em associação com partidos, seja via subordinação direta ao Estado em arranjos corporativos; de outro lado, via ação direta no mercado de trabalho, que por vezes complementou, outras vezes substituiu a ação política mais geral como elemento da construção das identidades coletivas. Ainda que a ‘political bargaining’ tenha prevalecido sobre a ‘collective bargaining’ como estratégia de ação, esta última nunca deixou a cena, já que é no dia a dia das relações de trabalho, microcosmos das relações de classe, que se gera boa parte das tensões que, no agregado, configuram o interesse coletivo dos trabalhadores. Isso é ainda mais importante no ambiente em que vimos discutindo esse interesse, marcado pela despolitização da economia. Distantes dos centros de tomada de decisão no aparelho de Estado (como no Brasil), ou referendando decisões que, no limite, minaram suas bases de apoio (casos explícitos do México, da Argentina de Menem e do Chile da Concertación), os sindicatos viram seu raio de ação cada vez mais restrito à ‘collective bargaining’, porém em condições bastante desfavoráveis de mercado. Negociar coletivamente em mercados de trabalho marcados por altas taxas de desemprego e informalidade, resultantes da transformação profunda das estruturas produtivas dos países, que reduziram o ímpeto grevista e as taxas de filiação, teve como consequência a fragmentação, empobrecimento de temas negociados e redução da cobertura da negociação coletiva.

CONCLUSÃO

As reformas econômicas dos anos 1980 e 1990 deixaram como herança mais conspícua a insegurança no mercado de trabalho para uma parte considerável da

população do Continente. Segundo o Latinobarômetro de 2006, mesmo com a reversão das expectativas quanto ao crescimento econômico (já entramos, em 2007, no 5º ano consecutivo de cifras positivas), 67% dos latino-americanos tinham medo de perder seus empregos nos próximos doze meses. Na Bolívia essa taxa era de 70%, e de 68% no Brasil. Números portentosos. Em toda a América Latina, segundo o Panorama Laboral de 2006, da OIT, 40% do emprego existente eram ou por conta própria, ou não remunerado, ou doméstico. Esses trabalhadores não são contemplados pela proteção social da legislação trabalhista ou da negociação coletiva.

Ora, sugerimos aqui que a inclusão das classes trabalhadoras na dinâmica social e nos regimes políticos dos países do continente deu-se, sobretudo, por meio da regulação do mercado de trabalho, que produziu garantias formais que estabilizaram as expectativas dos trabalhadores, dando-lhes voz na arena pública, assegurando-lhes certo alívio no desemprego – um alívio relacionado à sua condição de trabalhador, e não um alívio caritativo –, garantindo alguma proteção social para eles e seus filhos etc.. A regulação do mercado de trabalho foi meio de inclusão no período do modelo de industrialização por substituição de importações, e os trabalhadores alimentaram expectativas reais de ser incluídos no universo da regulação. É verdade que o mercado de trabalho formal nunca incluiu a todos. A informalidade é pervasiva na América Latina. Mas a questão importante para o argumento que quisemos desenvolver é que a própria expectativa de inclusão sempre teve um papel ‘inclusivo’ na região. E, sobretudo, aquela expectativa era vez por outra satisfeita, por causa dos índices tradicionalmente altos de rotatividade no emprego, que faziam com que os trabalhadores desfrutassem de períodos mais ou menos longos de emprego formal. Isto, argumentamos, contribuiu para tornar o mercado de trabalho formal e seus regulamentos uma das instituições coesivas mais importantes, se não a mais importante, no continente.

Jamais fomos sociedades pós-industriais. A maior parte da população ainda depende do trabalho pesado para sua subsistência. O trabalho ainda é um elemento central nas biografias da vasta maioria da população em nossa região. A crise do trabalho nos anos recentes, fruto da adoção de programas de ajuste estrutural que, ao tentar despolitizar a economia, desorganizaram os centros tradicionais de construção de identidades sociais e coletivas, redundou na quebra da promessa de inclusão representada pela economia capitalista formal e pelo mercado formal de trabalho,

apagando do horizonte de boa parte dos trabalhadores a perspectiva de um trabalho decente para uma vida digna. Isso contribuiu para explicar por que o movimento sindical encolheu em toda parte. Os trabalhadores, temerosos de perder seus empregos formais e os direitos a eles vinculados, aceitaram relações de trabalho draconianas, reduzindo o ímpeto para a ação coletiva e, com isso, o poder para assegurar direitos adquiridos anteriormente às reformas. Desempregados, sem-terra, sem-teto, sem-direitos, os trabalhadores pobres ganharam a cena, pedindo inclusão social de algum tipo, por fora dos instrumentos tradicionais de representação de interesses.

Passado o período mais agudo das reformas, Argentina e Brasil são casos de reversão das tendências gerais de degradação do trabalho. O emprego e os salários reais inverteram a curva anterior de queda, enquanto a pobreza e a desigualdade sociais diminuíram. No Chile, ainda que o emprego estivesse em recuperação já em fins do período Pinochet, a tendência se aprofundou nos governos da Concertación, sobretudo em anos mais recentes, acontecendo o mesmo com os salários reais e com a queda na desigualdade. No México, ao contrário, os salários reais continuam caindo ou estão estancados em patamares 33% inferiores aos vigentes antes da crise de 1994 (Salas, 2006), ainda que as taxas de desemprego se mantenham muito baixas. Na Venezuela o quadro é mais complexo, com aumento da pobreza e do desemprego nos inícios do governo Chávez, e reversão das curvas mais recentemente. Na Bolívia, ainda não houve tempo para a produção de dados confiáveis.

A combinação dessas tendências distintas, ou seja, arranjos institucionais persistentes ou em mutação, e ambientes econômicos em transformação, mas em direções diversas segundo os países, não permite generalizações. O grande desafio das políticas públicas voltadas para a coesão social no continente parece ser o de reconhecer que as pessoas que vivem de sua capacidade de trabalho têm direitos relacionados a essa mesma capacidade, em contraposição à exploração injusta ou violenta, ou à privação. Em resumo, este tem sido o pilar da instituição do direito do trabalho no mundo ocidental, fundamento, ainda hoje, da aquiescência dos trabalhadores à ordem capitalista.

BIBLIOGRAFIA

AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations)/UNITE! (Union of Needle Trades, Industrial and Textile Employees). (2003), *Central America: Labor Rights and Child Labor Reports Pursuant to the Trade Act of 2002*. AFL-CIO.

Araújo, A. M. C. and Gitahy, L. (2003), 'Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos paulistas'. *Idéias* 9(2) –10(1): pp. 65-112.

Arellano, Juan-Pablo. (1985), Social Policies in Chile: An Historical Review. *Journal of Latin American Studies*, (17):2, pp. 397-418

Armstrong, Alberto e Aguila, Rafael. (2000), Las huelgas em empresas del sector privado em chile: 1979-1999. *Revista Abante* 3(2): 165-201, em <http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-3-N2/2%20Armstrong%20Aguila.pdf>

Arrieta, Adolfo e Jaime Insignia. (1998), Transición Democrática y movimiento sindical en Chile, *Sindicalismo y Globalización. La dolorosa inserción en un mundo incierto*. (Maria Portella de Castro e Achim Wachendorfer coord.). Caracas: Nueva Sociedad.

Arze Aguirre. (1999), Notas para una historia del siglo XX en Bolivia, *Bolivia en el siglo XX. La formación de la Bolivia contemporánea*, (Fernando Campero Prudencio Dir.). La Paz: Harvard Club de Bolivia.

Bensusán, G. (1992), *Institucionalización laboral en México, los años de la definición jurídica*. PhD Dissertation, Mexico: UNAM.

Bensusán, G. (2000), *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*. México: FLACSO, UAM, Friederich Ebert Stiftung and PyV Editores.

Bensusán, G. (2003), *Exclusión Social en América Latina: La dimensión Institucional*. Santiago (mimeo).

Bensusán, G. e Alcalde, A. (2000), "Estructura sindical y agremiación", in Bensusán, G. and Rendón, T. (eds), *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, México: Miguel Ángel Porrúa, p 163-192.

Bergquist, C. (1986), *Labor in Latin America*. Stanford: Stanford University Press.

Bizberg, I. (1998), "Las relaciones industriales en México: Cambio y permanencia", in Dombois, R. e Pries, L. (eds), *Las Relaciones Industriales en el Proceso de Transformación en América Latina – El caso de México*. Documentos de investigación, Bremen: Univerty of Bremen.

Bizberg, I. (1999), Le syndicalisme mexicain face à la mondialisation et à la decomposition du régime politique. *La Revue de L'IRES*, # 29. Paris, IRES, invier 1998-1999.

Bizberg, I. (2003), 'Estado, Organizaciones Corporativas y Democracia', en Alberto Azíz, *México al inicio del siglo XXI: democracia, ciudadanía y desarrollo*. México, CIESAS/Porrúa.

Calla, Ricardo. (2000), "Los sindicalismos bolivianos contemporáneos: crisis y secundarización de un movimiento social desarticulado", en Massal, J. y M. Bonilla (comps.) *Los movimientos sociales en las democracias andinas* (Quito FLACSO Ecuador/IFEA).

Campero, Guillermo (2000), *Respuestas del sindicalismo ante la mundialización: El caso de Chile*. Lima: OIT.

- Cardoso, A. M. (1999), *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: FGV.
- Cardoso, A. M. (2003), *A Década neoliberal e a crise dos sindicatos o Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Cardoso, A. M. (2004), *Industrial Relations, Social Dialogue and Employment in Argentina, Brazil and Mexico*. Genebra: ILO, 2004 (*Employment Strategies Papers*, No. 7)
- Cardoso, A. M. e Comin, A. A. (1995), “Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações entre capital e trabalho no Brasil”, in Nadya A. Castro (ed.): *A máquina e o equilibrista: tecnologia e trabalho na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Paz e Terra, p 387-427.
- Cardoso, Adalberto M. e Lage, Telma. (2007), *As Normas e os Fatos. Desenho e Efetividade das Instituições de Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, FGV.
- Collier, Ruth Berins e David Collier. (1991), *Shaping the political arena: critical junctures, the labor movement, and regime dynamics in Latin America*. Oxford: Princeton University Press.
- Consejo Nacional Electoral (2002), *La renovación de la dirigencia sindical en cifras*. Caracas: Consejo Nacional Electoral.
- Cook, M. L. (1998), *The politics of labor law reform. Comparative perspectives on the Mexican case*. Paper apresentado no Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-americanos, Chicago, Illinois, setembro 24-26.
- Cook, Maria Lorena. (2007), *The politics of labor reform in Latin America. Between flexibility and rights*. Pennsylvania, The Pennsylvania State University Press.
- Córdova, Efrén. (1996), The challenge of flexibility in Latin America. *Comparative Labor Law Journal* 17 (2): 314-337.
- CTA (2006), *Informe sobre la conflictividad laboral y negociación colectiva en 2006*. Buenos Aires, Observatorio de Derecho Social, Central de Trabajadores de La Argentina.
- De la Garza, E. (1990), “Reconversión industrial y cambio en el patron de relaciones laborales en México”, in Anguiano, A. (ed.), *La modernización de México*. México: UAM.
- De la Garza, E. (1993), La reestructuración del corporativismo en México. En *The Politics of Economic Restructuring in Mexico*. La Jolla, UC-La Jolla.
- De la Garza, E. (1998), *Estrategia de modernización empresarial en México. Flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*. México: Fundacion Friederich Ebert.
- De la Garza, E. (2000), “La contratación colectiva”, in Bensusán, G and Teresa Rendón, *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, México, Porrúa
- De la Garza, E. (2003), *Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México al Inicio del Siglo XXI*. Center for Latin American Studies, University of California, Berkeley (mimeo).
- De la Garza, E. (2003a), ‘La crisis de los modelos sindicales en Mexico y sus opciones’, in De la Garza, E. and Salas, C. (eds.), *La situación del trabajo en México, 2003*. México: Plaza y Valdez, p 349-377.
- De la Garza, E. (2006), El sindicalismo y el cambio en las relaciones de trabajo en el sexenio de Fox, en Salas, Carlos (comp.). *La situación del trabajo en México, 2006*. Disponível em <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/indice.htm>

- Díaz, Rolando. (2006), *Panorama Sindical de Venezuela*. Venezuela, Friederich Ebert Stiftung.
- DIEESE (1997), *Impactos das recentes transformações no mundo trabalho sobre as contratações coletivas*. São Paulo: Dieese, 1997.
- DIEESE (2006), Taxa de Judicialização das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil. *Estudos e Pesquisas* 21, São Paulo, DIEESE, em http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq21_judicializacao.pdf.
- Dirección del Trabajo (2006), *Compendio de Series Estadísticas 1990-2005*. Santiago, Dirección Nacional del Trabajo.
- Dombois e Pries (1998), Rainer Dombois e Ludger Pries eds.: *Las relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina - el caso de México*. Bremen, Universität Bremen.
- Dombois, R. and Pries, L. (2000), *Relaciones Laborales Entre Mercado y Estado*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Drake, Paul (1978), *Socialism and Populism in Chile: 1932-1952*. Urbana, University of Illinois Press.
- Dupas, G. (2001), *Economia Global e Exclusão Social*. São Paulo: Paz e Terra.
- Ellner, Steve (1995), *El sindicalismo en Venezuela en el contexto democrático (1958-1994)*. Caracas, Tropykos.
- Ellner, Steve (2003), Tendencias recientes en el movimiento laboral venezolano: autonomía vs control político. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 9(3), 157-178.
- Ellner, Steve (2005), The Emergence of a New Trade Unionism in Venezuela with Vestiges of the Past, *Latin American Perspectives* Issue 141, Vol. 32 No. 2, March 2005: 51-71.
- Epstein, E. C. (2001), *Explaining Worker Mobilization in Recent Argentina and Chile*. Paper apresentado no XXIII Congresso da LASA. Chicago, setembro 6-8, 30 p
- Esping-Andersen, Gösta (1990), *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- Etchemendy, Sebastián e Collier, Ruth Berins. (2007), *Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003-2007)*. Mimeo.
- Figueroa, Rodrigo (2006), Desenho legal e desempenho real: Chile, em Graciela Bensusán coord., *Instituições trabalhista na América Latina. Desenho legal e desempenho real*. Rio de Janeiro: Revan.
- Figueroa, Víctor M. (2006), The Bolivarian Government of Hugo Chávez: Democratic Alternative for Latin America? *Critical Sociology* No. 32 (1): 187-211.
- French, J. (2004), *Drowning in Laws. Labor Law and Brazilian Political Culture*. Chapel Hill and London, University of North Carolina Press.
- García Linera, Álvaro, Marxa Chávez León e Patricia Costas Monje (2004), *Sociología de los movimientos sociales en Bolivia. Estructuras de movilización, repertorios culturales y acción política*. La Paz: Plural.
- García Linera, Álvaro (2004), “La sublevación indígena popular en Bolivia”, en *Chiapas*, nº. 16. IIEC, Instituto de Investigaciones Económicas / Universidad Nacional Autónoma de México. México: UNAM.

Gasparini, Leonardo, Guillermo Cruces, Sergio Olivieri, Adriana Conconi e Raúl Sánchez (2007), *Informe de consultoría Proyecto CIEPLAN-IFHC sobre "Cohesión Social" Sección I: Selección de indicadores socioeconómicos para América Latina (IFHC)*. CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Gaudio R. e Thompson, A. (1990), *Sindicalismo peronista, gobierno radical*. Buenos Aires: F. Ebert.

Geddes, B. (1994), "Challenging the conventional wisdom". *Journal of Democracy* 5, no. 4, pp. 104-18.

Godio, Julio (2003), *Historia del Movimiento Obrero Argentino 1878-2000*. Buenos Aires, Corregidor.

Goldín, Liliana 2005, Labor Ideologies in the International Factories of Rural Guatemala, **Latin American Perspectives** Issue 144, Vol. 32 No. 5, September 2005: 59-79.

Haggard, S. and Kaufman, R. (1992), "The political economy of inflation and stabilization in middle income countries". In In Haggard And Kaufman, eds., *The politics of economic adjustment*. Princeton: Princeton University Press.

Halperín, T. (1983), *Argentina: La democracia de masas*. Buenos aires: Editorial Paidós.

Hurtado-Beca, Cristina (1982), Chile 1973-1981: desarticulación y reestructuración autoritaria del movimiento sindical, in Bernardo Gallitelli y Andreas Thompson (eds), *Sindicalismo y Regimenes Militares en Argentina y Chile*. Amsterdam, CEDLA Incidentele Publicaties 25, 229-279.

Ibañez, Enrique (1993), *?Democracia neoliberal en Bolivia? Sindicalismo, crisis social y estabilidad política*. Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe, Vol. 4, No. 2, em http://www.tau.ac.il/eial/IV_2/rojo.htm.

Iranzo, Consuelo (2007), *La nueva dinámica laboral en Venezuela*. Paper presentado no V Congresso da ALAST, Montevideo.

Iranzo, Consuelo e Jacqueline Richter (2006), La relación Estado Movimiento Sindical en el Gobierno de Chávez, *Cuadernos del CENDES*, UCV, Caracas.

Iranzo, Consuelo; Richter, Jacqueline; Patruyo, Thanalí (2000), Reestructuración económica y mercado de trabajo en Venezuela, en *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina* (Enrique de La Garza Toledo com.). Buenos Aires: CLACSO.

Korpi, W. and Shalev, M. (1980), "Strikes, power and politics in western nations - 1900/1976", in Maurice Zeitlin (ed.): *Political power and social theory*. Connecticut: Jay Press.

Kruse, Tom y Silvia Escobar de Pabón (2005), La industria manufacturera boliviana en los noventa. *Serie: Avances de investigación* N° 25. La Paz, Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).

Kruse, Tom (2001), Transición política y recomposición sindical: Reflexiones desde Bolivia, in De La Garza, E. (org.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires, CLACSO.

Levine, R. (1998), *Father of the poor? Vargas and his era*. Cambridge: Cambridge University Press. Levine, R. (1998).

Lucena, Héctor (2003), Situación político-laboral en Venezuela: la estabilidad perdida, *Papers* 71 99-130. Caracas.

- Lucena, Héctor (1999), *Modernización productiva y negociaciones colectivas*. Valencia: Universidad de Carabobo/ILDIS.
- Lucena, Héctor (2007), *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Malloy, James y Eduardo Gamarra (1988), *Revolution and Reaction: Bolivia 1964-1985*. New Brunswick, Transaction Books.
- Maneiro, Maria (2007), *Protesto Social na Argentina*. Tese de Doutorado em preparação, IUPERJ.
- Mayorga, René A. (1985), Movimientos sociales y sistema político: la crisis del sistema democrático y la COB. En, Roberto Lacerna (comp). *Crisis, democracia y conflicto social*. Cochabamba, CERES.
- Mayorga, René Antonio (2001). "Presidencialismo parlamentarizado y gobiernos de coalición en Bolivia"; em LANZARO, J. (Comp.): *Tipos de presidencialismo y coaliciones en América Latina*; CLACSO, Buenos Aires.
- McCoy, Jennifer L. (1989), Labor and the State in a Party-Mediated Democracy: Institutional Change in Venezuela. *Latin American Research Review*, (24): 2. pp. 35-67.
- McGuire, J. (1990), *Union Factionalism and Democratic Consolidation in Alfonsín's Argentina, 1983-1989*. Middletown: Wesleyan University (mimeo).
- McGuire, J. (1997), *Peronism Without Perón*. Stanford: Stanford University Press.
- Montero, Lourdes (2005), Los nuevos mundos del trabajo. El empleo asalariado en Bolivia Serie: *Documentos de trabajo* N° 31 La Paz, Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA).
- Monterrosa, Amílcar, Efrén Cardona, (s/d), *Diagnóstico situacional del movimiento sindical centroamericano*. Mimeo.
- Moody, Kim. (1997), "Towards a social-movement unionism". *New Left Review* 225 (Sept. Oct.).
- Moulián, Tomás (2006), "El gobierno de Michelle Bachelet: las perspectivas de cambio" *Revista del Observatorio Social de América Latina* n° 19 (enero-abril 2006). Buenos Aires: CLACSO.
- MTESS (2007), *Estado de la Negociación Colectiva, cuarto trimestre de 2006*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negociacion/files/nc_4trim06.pdf.
- Munck, R. (1997), "Introduction: A Thin Democracy". *Latin American Perspectives*. Issue 97, Vol. 24, no. 6, pp. 5-21.
- Murillo, Maria Victoria (2001), *Labor market, partisan coalitions and market reforms in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nascimento, A. M. (1998), *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo, LTr.
- Nash, June (1979), *We Eat the Mines and the Mines Eat Us: Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines*. New York, Columbia University Press.
- Nelson, J. (1992), "Poverty, equity and the politics of adjustment". In Haggard, S. And Kaufman, R., eds., *The politics of economic adjustment*. Princeton: Princeton University Press.

- Neto, A. M. C. (1999), *As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho. Um estudo do caso brasileiro de 1992 a 1998*. PhD Dissertation, UFMG.
- Noronha, Eduardo G. (2000), *Entre a Lei e a Arbitrariedade: mercados e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr.
- Novick, M. (2001), ‘Nuevas reglas de juego en Argentina: competitividad y actores sindicales’, in *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO.
- Novick, M. (2003), *La Negociación Colectiva en el Período 1991-1999*. Informe Elaborado para el Ministério De Trabajo Y Seguridad Social.
- OIT (1998), *Negociación colectiva en países andinos*. Lima, OIT.
- OIT (2002), *Panorama Laboral 2002. Latin America*. Chile: OIT.
- Oliveira, M. A. (2002), *Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil. Da Era Vargas ao Governo FHC*. Tese de Doutorado em Economia – UNICAMP.
- Oliveira, M. A. (2003), “Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil”. In Santana, M. A. e Ramalho, J. R., *Além da Fábrica: Sindicatos, trabalhadores e a nova questão social*. São Paulo, Boitempo, p 271-298.
- Palermo, V. (1994), “El menemismo perdurará?”. In Iturrieta, A. ed., *El pensamiento político Argentino Contemporáneo*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- Piñera, José. (s.d.) (2007), *La Revolución Laboral en Chile*. Em http://www.josepinera.com/text/revolucion_laboral.pdf, recuperado em junho.
- Pollack, Benny (1982), Comentários preliminares sobre el Plan Laboral y el nuevo sistema de pensiones en Chile: sus alcances como instrumentos de control social, in Bernardo Gallitelli y Andreas Thompson (eds), *Sindicalismo y Regimenes Militares en Argentina y Chile*. Amsterdam, CEDLA Incidentele Publicaties 25, pp. 281-291.
- Ranis, P. (1989), “Redemocratization and the Argentine working class”. *Canadian Journal of Development Studies*, (X): 2, p 293-302.
- Ranis, P. (1997), *Clases, Democracia y Trabajo en la Argentina Contemporánea*. Buenos Aires: Corregidor.
- Rauber, I. (2000), *Tiempo de Herejías*. Buenos Aires: Instituto de Estudios y Formación de CTA.
- Roberts, K. M. (2007), *From the ‘End of Politics’ to a new ‘Left Turn’: The repoliticization of social exclusion in Latin America*. Paper apresentado na University of Pittsburgh Conference on Globalization Diversity and Inequality in Latin America.
- Rock, D. (1991), “Argentina, 1930-46”, in Bethel, L. ed. *The Cambridge History of Latin America*. Vol. VIII, pp. 3-71.
- Roman, R. e Arregui, E. V. (2001), “Neoliberalism, labor market transformation, and working-class responses. Social and historical roots of accommodation and protest”. *Latin American Perspectives*, Issue 119, Vol. 28, N0 4, 52-71.
- Roxborough, I. (1994), “The urban working class and labour movement in Latin America since 1930”, in Bethel, L. ed. *The Cambridge History of Latin America*. Vol. VI, Part 2, p 307-378.

- Salas, C. (2006), Presentación, en Salas, Carlos (comp.). *La situación del trabajo en México, 2006*. Disponible em <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/indice.htm>.
- Salas, C. e Zepeda (2003), 'Empleo y salarios en el México contemporáneo', in Bensusán, G. e Teresa Rendón eds. *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, México: Porrúa, p 55-96.
- Salinero, Jorge (2006), Veinte Años de Afiliación Sindical y Negociación Colectiva em Chile. *Cuadernos de Investigación 29*, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Sallum Jr., Brasília (1996), *Dos gerais à Nova República*. São Paulo, Hucitec.
- Sanabria, Harry (2000), Resistance and the Arts of Domination: Miners and the Bolivian State, *Latin American Perspectives* Issue 110, Vol. 27 No. 1, January 2000 56-81.
- Santana, M. A. (1998), "O 'Novo' e o 'Velho' sindicalismo: análise de um debate". *Revista de Sociologia e Política* 10/11, UFPR: SCHLA, pp 19-35.
- Santos, W. G. (1979), *Cidadania e justiça - a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro, Campus.
- Singer, P. (1988), "Reflexões sobre inflação, conflito distributivo e democracia", in Reis, F. W. and O'Donnell, G. (1988): *Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice.
- Soederberg, S. (2001), From neoliberalism to social liberalism: Situating the National Solidarity Program within Mexico's passive revolutions. *Latin American Perspectives* 28(3): 104-123.
- Stiglitz, J. (2002), *Globalization and its discontents*. New York & London, W. W. Norton and Company.
- Taylor, Marcus (2004), Labor Reform and the Contradictions of "Growth with Equity" in Postdictatorship Chile. *Latin American Perspectives*, Issue 137, Vol. 31 No. 4, pp. 76-93.
- Torre, J. C. e De Riz, L. "Argentina since 1946", in Bethel, L. ed. *The Cambridge History of Latin America*. Vol. VIII, p 73-193.
- Tuma, F. (1999), *Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados as empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho*. PhD Dissertation, UNICAMP.
- Vadi, J. M. (2001), "Economic globalization, class struggle, and the Mexican State. *Latin American Perspectives*, Issue 119, Vol. 28, No. 4, 129-147.
- Valdovinos, O. (1998), *Las relaciones del trabajo al final del siglo XX*.
- Weffort, F. C. (1978), *O Populismo na Política Brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Weffort, Francisco (1978): *O populismo na política brasileira*. São Paulo, Paz e Terra.
- Werneck Vianna, L. J. (1999), *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Belo Horizonte: UFMG.
- Weyland, K. (1998), 'Swallowing the bitter pill: sources of popular support for neoliberal reforms in Latin America'. *Comparative Political Studies* 31(5): 539-568.
- Zapata, Francisco (1993), *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zazueta, C. e De la Peña, R. (1984), *La estructura del Congreso del Trabajo*. México: FCE.

Notas

- ¹ Assim como o que estamos denominando “padrão latino-americano” de relações de trabalho é uma abstração, o “padrão europeu” também é uma construção idealtípica devedora, na verdade, sobretudo das experiências inglesa e sueca. Ver Esping-Andersen (1990).
- ² Depois do México, a constitucionalização de códigos trabalhistas ocorreria em 1921 no Chile, 1933 no Peru, 1934 no Brasil e no Uruguai, em 1936 na Venezuela, em 1938 na Bolívia e em 1949 na Argentina (Nascimento, 1998: 50).
- ³ O argumento mais forte a favor da existência do populismo no Brasil pode ser encontrado em Weffort (1978). Essa interpretação vem sendo revista. Ver Santana (1998), Oliveira (2002) e French (2004).
- ⁴ O censo de 1914 registrou a existência de 383.000 trabalhadores industriais na Argentina. Em 1935 havia mais de meio milhão, subindo para mais de um milhão em 1946. E em 1939, 60% das indústrias, 70% dos trabalhadores industriais e 75% dos salários da indústria estavam concentrados em Buenos Aires. Ver Rock (1991: p 25-6).
- ⁵ Por exemplo, os militares aboliram a CGT-2 de inclinação esquerdista, proibiram a participação dos sindicatos na vida política e restringiram outras atividades sindicais, especialmente greves. Ver McGuire (1997: 51-2).
- ⁶ A taxa de filiação sindical em 1972, um ano antes do golpe de Pinochet, não chegava a 26%, embora fosse de 30% na indústria de transformação e de 100% na indústria extrativa (ou seja, nas minas de cobre, salitre etc.). Ver Hurtado-Beca (1982: 241).
- ⁷ Conceito cunhado por W. G. Santos (1998) para o caso brasileiro.
- ⁸ A literatura sobre o conteúdo do Consenso de Washington, que orientou boa parte das reformas, sobretudo nos anos 1990, é abundante. Ver, por exemplo, Dupas (2001) e Stiglitz (2002).
- ⁹ Na Bolívia, mais do que dobrou a população ocupada na indústria manufatureira entre 1989 e 1997, mas quase $\frac{3}{4}$ se concentram nas pequenas oficinas familiares e semi-empresárias de baixa produtividade, basicamente na confecção (Montero, 2003; Kruse e Pabon, 2005). A mineração, que ocupava o coração do movimento sindical, passou de 86 mil pessoas empregadas em 1980 para 69.999 em 1985. Desde então a queda continua, mas o mais significativo é a mudança na composição do setor, com o crescimento do cooperativismo e o esvaziamento das minas estatais (Montero, 2003). Se na mineração boliviana a situação do sindicalismo é difícil, mais grave é o que acontece nas novas indústrias manufatureiras modernas, onde se subentende que o sindicalismo está proscrito (Kruse e Pabon, 2005).
- ¹⁰ Os trabalhadores no setor informal em escala nacional alcançavam, na Bolívia, 75,2% da população (2002), no Brasil 54,2% (2004), na Venezuela 51,1 % (2004), no Chile 37,0% (2003), na Guatemala 69,0% (2004), no México 50,1% (2004) e na Argentina em 2003 42,5% da população urbana. Fonte: Gasparini et al. (2007).
- ¹¹ A profundidade e a abrangência da reestruturação foram impressionantes. A própria estrutura da distribuição do capital mudou dramaticamente e na mesma direção: os serviços urbanos básicos, a indústria e o comércio varejista e atacadista mudaram de mãos, passando do capital nacional ao internacional num espaço de tempo bastante curto. No Brasil, por exemplo, a composição do capital na indústria de componentes para veículos automotores mudou de 52% de capital nacional em 1994, para 78,4% de capital estrangeiro em 2002 (80% em 2006). Dados em <http://www.sindipecas.org.br>.
- ¹² Embora o emprego industrial tenha-se recuperado levemente na década de 1990 no Chile (de 14% em 1982 para 16% em 1996) isso não foi suficiente para o retorno ao patamar de 1970, quando 24% da população estavam empregados na indústria. Ver Campero (2000).
- ¹³ Stiglitz (2002) é provavelmente a declaração mais surpreendente do tipo, considerando-se o fato de que ele dirigiu o Banco Mundial e foi um dos patronos do Consenso de Washington, que ditou os planos de reestruturação econômica para o Brasil, a Argentina, o México, o Chile, o Uruguai, a Colômbia e muitos outros.
- ¹⁴ No que se segue baseamo-nos em McGuire (1997), Ranis (1997), Geddes (1994) e Nelson (1992).

-
- ¹⁵ Ver também Haggard e Kaufman (1992: 31). Weyland (1998) expande o argumento para incluir Brasil, Peru, México e Venezuela, afirmando que políticas draconianas são aceitas porque prometem reverter uma profunda crise e restringir ou evitar perdas futuras.
- ¹⁶ Para Munck (1997: 15) a greve foi um fracasso. Para Julio Godio a greve teve “un fuerte impacto en los sectores industriales y de servicios. (...) El congreso nacional, por iniciativa del poder ejecutivo, y acorde al método de combinar el palo con la zanahoria, aprueba que se emita un bono especial para saldar 400 millones de deuda del estado con las obras sociales” Godio (1997).
- ¹⁷ A indexação caracterizou a economia brasileira desde a década de 1960. Para seus efeitos na conformação do conflito distributivo no país, ver Singer (1988).
- ¹⁸ Cf. pesquisa da Datafolha com amostra (1.079 entrevistas) da população do Estado de São Paulo com mais de 14 anos de idade, feita no dia 23 de maio de 1995, arquivada no CESOP/UNICAMP.
- ¹⁹ Pesquisa do IBOPE com amostra representativa de eleitores brasileiros (3,643 entrevistas) feita em agosto de 1990, também arquivada na CESOP/UNICAMP)
- ²⁰ Pesquisa da Datafolha com amostra representativa (4,380) da população adulta brasileira (18 anos ou mais), feita em julho de 1998, arquivada na CESOP/UNICAMP)
- ²¹ Jornal Folha de S. Paulo 13/11/2000, B-1.
- ²² Pela Constituição Federal, o direito do trabalho é irrenunciável, e negociação coletiva não pode resultar em direitos inferiores ao estatuído em lei. A reforma pretendida pelo governo FHC tinha por meta inverter essa fórmula, dando precedência ao negociado sobre o legal. Ver Cardoso e Lage (2007).
- ²³ Podemos citar o Pacto de Solidaridad Económica, da segunda metade dos anos 80, o Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, de 1988 e que seria revisto diversas vezes até 1994, quando passou a se chamar Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. A crise de 1994 levou o Estado a revisá-lo mais uma vez, tendo tais pactos recebido vários nomes até o ano 2000, mas perdendo a legitimidade e a confiança dos atores sociais originais (Bensusán, 2003).
- ²⁴ Os princípios estão em http://www.stps.gob.mx/cultura_laboral/cult_lab.html.
- ²⁵ Na mesma direção, ver Pollack (1982: 282).
- ²⁶ Um importante documento sobre a elaboração desse plano, produzido por um de seus principais articuladores, é Piñera (s.d.), Ministro do Trabalho chileno entre 1978 e 1980. O livro é um poderoso manifesto anti-sindical, sustentado em argumentos neoclássicos.
- ²⁷ Após a recessão de 1989, quando o PIB encolheu 7,8%, o país cresceu 6,5% em 1990, 9,7% em 1991 e 6,8% em 1992, com nova recessão em 1993 e 1994 (queda de 0,4% e 3,3% respectivamente). Por seu lado, a inflação caiu de 84% em 1989 para 40% em 1991, 31% em 1991 e 31% em 1992, voltando a subir nos anos posteriores até atingir 61% em 1994. Dados em Murillo (2001: 55, tabela 4.1).
- ²⁸ Essa lei substituiu a LOT original, de 1936, e as suas sete modificações parciais (Lucena, 1999).
- ²⁹ Texto da Nueva Política Económica, citado em Ibañez (1993: 15).
- ³⁰ Conforme Héctor Palomino, em comunicação pessoal.
- ³¹ Ainda que não fosse a única central, a CTV agrupava 68,73 % das organizações sindicais em 2001 e uma porcentagem ainda maior da população sindicalizada. Na Venezuela a tendência a organizar sindicatos nacionais, permitida pela reforma à lei de trabalho em 1990, não prosperou e apenas 2,58 % das organizações de primeiro grau (74 organizações) eram nacionais em 2001. Nas eleições de 2001 foram aprovadas 2.974 organizações sindicais. Então as federações e sindicatos se encontravam filiados majoritariamente à CTV, e o segundo maior grupo (28,48 %) era composto pelos sindicatos não confederados, Ver Consejo Nacional Electoral (2002).
- ³² A oposição chavista dentro do próprio movimento sindical questionava o “custo contratual” (pelo qual a representação patronal pagava alguns gastos sindicais, o que podia ser um mecanismo de suborno), o controle pelos sindicatos petroleiros de 60% das contratações na empresa petroleira estatal (o que reproduzia o poder das lideranças) e a imobilidade dos dirigentes sindicais (que os afastava das bases) (Ellner, 2005).

-
- ³³ As cooperativas, por exemplo, que são favorecidas de múltiplas maneiras pelo estado, tiveram sua filiação aumentada de 240 mil pessoas em 1999 para um milhão e meio em 2006 (Lucena, 2007).
- ³⁴ Segundo o presidente da federação que as agrupa, aproximadamente 100 destas empresas se encontravam nesta situação em 2005. (Lucena, 2007; Iranzo e Richter, 2006).
- ³⁵ O bloqueio do empresariado fez com que as negociações se limitassem ao estabelecimento do salário mínimo e aos reajustes salariais do setor público.
- ³⁶ Seja como for, a CTA permanece uma central com penetração restrita, representando principalmente os servidores públicos.
- ³⁷ Trata-se de experiência de diálogo social bem sucedida nos inícios da década de 1990 e que tivera participação central de sindicatos da CUT. Sobre as Câmaras Setoriais, ver Cardoso e Comin (1995).
- ³⁸ “...tratar sobre los sindicalismos en Bolivia ya no es (...) sinónimo de referirse a la COB. (...) Los sindicalismos bolivianos ya no cuentan más, sino formalmente, con una matriz ordenadora y centralizadora para su accionar, lo que causa (...) dinámicas centrífugas y desencuentros entre sus distintos sindicatos sectoriales y regionales...” (Calla, 2000: 218, apud Kruse, 2001: 170).
- ³⁹ De la Garza (2003a), por exemplo, afirmara que o monopólio estatal do sindicalismo estava em processo de desintegração, avaliação compartilhada por Roman e Arregui (2001) e Bisberg (2001).
- ⁴⁰ Segundo o mesmo autor, o projeto da nova Ley Laboral, elaborado em 2001 em mecanismo tripartite criado para esse fim, mas até aqui não apreciado pelo Congresso Nacional, ‘proporciona flexibilidade laboral às empresas, impõe requisitos adicionais à titularidade dos contratos [coletivos, bem como] à sua assinatura, e [impõe novos requisitos] ao direito de greve, e não modifica a situação atual para o registro de sindicatos’ (De la Garza, 2006: 18).
- ⁴¹ Uma boa análise do controle administrativo dos sindicatos no cone sul pode ser encontrada em Buchanan (1995).
- ⁴² A Central Obrera Boliviana (COB) está integrada por federações e confederações, mas se caracteriza por filiar não só trabalhadores assalariados, mas também organizações populares, estudantis e de intelectuais. Uma de suas principais organizações é hoje a Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB). A abertura aos camponeses começou cedo, na década de 1970 (Zapata, 1993). Mesmo assim, os estatutos estão orientados a garantir que um mineiro dirija a Central. A Central de Trabajadores Argentinos (CTA) tem promovido a filiação individual dos trabalhadores e estimulado a formação de uma poderosa organização não sindical, a Federación de Tierra e Vivienda, que se concentra na representação dos desempregados.
- ⁴³ Na verdade, desde sua criação em 1983, a CUT vem tentando consolidar uma estrutura paralela de federações (primeiro tornada ilegal pela CLT e mais tarde permitida pela Constituição de 1988), através da qual negociaria acordos coletivos nacionais ou em diversos estados que envolvessem determinadas categorias de trabalhadores. Os petroleiros têm apenas um empregador no país, a Petrobras. E os metalúrgicos (especialmente aqueles da indústria automobilística) às vezes têm o mesmo empregador em diversos municípios e estados. A CUT conseguiu fortalecer algumas dessas federações na década de 1990, e elas passaram a coordenar o processo de negociação coletiva de sindicatos locais.
- ⁴⁴ Participaram da criação da UNT 120 sindicatos e 25 federações regionais. Desde então o debate interno tem sido muito grande e no II Congresso da UNT, em 2006, eclodiu uma crise pela liderança. A corrente mais identificada com o governo, que agora tem laços no Ministério do Trabalho (a Fuerza Bolivariana de Trabajadores), não conseguiu conquistar a liderança da UNT.
- ⁴⁵ Até 2006, por exemplo, a UNT, fundada três anos antes, ainda não havia realizado eleições para sua direção (Díaz, 2006).
- ⁴⁶ Entre 1994 e 2000 a média de criação de sindicatos era de 300 por ano na Venezuela, saltando a 500 a partir de 2001. Em 2006 foram criados 662 sindicatos (dados em http://www.mintra.gov.ve/estadisticas/2007/organizaciones_sindicales/inscritas/mayo/cuadro.html). A pulverização não decorre apenas do paralelismo, mas também do estímulo governamental, que procura substituir os sindicatos antigos ligados à CTV por novas agremiações, até aqui com sucesso incontestado.

-
- ⁴⁷ Assim se expressou Chávez em discurso de 24 de março de 2007, citando a teórico marxista Meszaros: “[la autonomía sindical] es parte de la trampa capitalista y de la trampa del estado burgués (...) dirigentes obreros que dicen que el sindicato no puede estar dependiendo de partidos; una cosa es el partido y otra cosa es el sindicato (...) se requiere (...) el brazo industrial y el brazo político de un mismo cuerpo (...) Han nacido incluso en estos años sindicatos, pero casi todos envenenados con el mismo veneno: autonomía sindical, porque es la clase obrera. ¿Y dónde está la clase obrera?: toda desorientada, toda dividida”.
- ⁴⁸ Essa tendência, na verdade, encontra-se em aberto. A UNT pode estar dando início a um processo de renovação do sindicalismo venezuelano. A não realização de eleições para a direção da UNT mostra que o futuro da central ainda está em aberto. O enfrentamento de Chávez com os empresários e os Estados Unidos, e a virada à esquerda do cenário político, têm dado nova força a grupos sindicais não identificados com o sindicalismo tradicional e relativamente autônomos em relação ao governo que exigem coisas tais como a re-nacionalização da siderurgia, privatizada em 1998.
- ⁴⁹ Para esses três países, dados em Cardoso (2004: 22). Para o Brasil em 2005, computado diretamente da PNAD.
- ⁵⁰ Inclui assalariados e trabalhadores dos serviços, exclusive administração pública. Ver Dirección del Trabajo (2006: 9). Note-se que, enquanto nos outros 3 casos mencionados a população de referência é a PEA, no Chile trata-se da população trabalhadora *ocupada*, exclusive servidores públicos.
- ⁵¹ Dado disponível em <http://www.venezuelanalysis.com/articles.php?artno=1151>.
- ⁵² Os dados para a Bolívia são altamente controversos. Por exemplo, Montero (2003) aponta queda de 25,6% em 1989 para 19,7% em 2000, com queda, no segmento operário, de 17% para 10%. Para Gasparini et. al. (2007) a queda foi de 30,9% em meados da década de 1990 para 22,5% em 1999. Embora os números sejam tão díspares, todos apontam na mesma direção: a queda importante na densidade sindical naquele país.
- ⁵³ O Brasil dos anos 1980 é outro caso do gênero. A filiação sindical sempre foi, tradicionalmente, baixa (inferior a 20% da PEA), mas muito alta em setores estratégicos nas regiões mais dinâmicas da economia, como os estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, onde os sindicatos demonstraram, ao longo da década, grande capacidade de ação coletiva.
- ⁵⁴ No Brasil, por exemplo, o DIEESE coletou dados de greves em jornais, imprensa sindical e Ministério do Trabalho até 2000 e, depois, a partir de janeiro de 2006. Não há, portanto, estatísticas de greve sobre o segundo mandato de FHC e o primeiro de Lula.
- ⁵⁵ Ver Armstrong e Aguila (2000), em <http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-3-N2/2%20Armstrong%20Aguila.pdf>, p. 178.
- ⁵⁶ Dados em <http://www.indec.mecon.ar>.
- ⁵⁷ A rigor, as cifras mencionadas redundariam em 43% da PEA ou menos cobertos pela negociação, mas a Lei 14.250, que regula esse processo no país, exclui os funcionários da administração pública e os professores públicos. Outras categorias, como trabalhadores agrícolas, docentes privados e trabalhadores a domicílio também têm regulação própria.
- ⁵⁸ Dados em http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0395.htm, capturados em 2003.
- ⁵⁹ Para a indústria automobilística ver Dombois e Pries eds. (1998). Para o processo histórico de consolidação do sistema de escalafón, ver Bensusán (2000).
- ⁶⁰ Para uma discussão mais aprofundada desse ponto, ver Cardoso (2004), de onde se extraiu boa parte dessa análise.
- ⁶¹ Nos serviços a taxa não chegaria a 50% em 2000. Ver Salas e Zepeda (2003: 63)
- ⁶² O DIEESE (1997) sustenta que seu sistema de coleta de dados é confiável e representativo da negociação coletiva no país. O sistema incluía 90 categorias até 2002, amostra ampliada para 225 casos a partir de então.
- ⁶³ Dados em <http://www.dieese.org.br/bol/neg/negjan00.pdf>.

⁶⁴ Vale marcar que, no Chile, a relação entre a taxa de conflitividade na negociação coletiva expressa pelo número de greves legais, e a taxa de reajuste salarial real entre 1991 e 2004 gera um R^2 de 0,92. A redução nos aumentos salariais reais é fruto direto da perda de capacidade de ação coletiva dos sindicatos.

⁶⁵ Dados no jornal Folha de S. Paulo 29/10/2003, página B2.