

Novo Sindicalismo e Globalização: as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho

Maria Áurea Baroni Cecato¹ e Thiago Lia Fook Meira Braga²

Resumo: Este artigo realiza uma retomada do debate doutrinário que ocorreu no princípio dos anos 90 em torno do contrato coletivo de trabalho para, a partir disto, propor novos caminhos de compreensão do mencionado instituto jurídico, mediante consideração da conjuntura da época em que ele foi sugerido, quando as demandas de autonomia do Novo Sindicalismo começaram a ser confrontadas pelas pressões de flexibilização advindas da abertura da economia brasileira ao mercado externo.

Palavras-chave: Contrato Coletivo de Trabalho; Novo Sindicalismo; Globalização.

Abstract: This paper performs a resumption of the doctrinaire debate which occurred in the beginnings of the years 90, around the collective work contract. Then, from that point, one proposes new avenues which help to understand the said legal institute, by a consideration of the conjuncture of the time when it was suggested, when the demands for autonomy of the New Syndicalism began to be confronted by pressures for relaxation resulting from opening of Brazilian Economy to the external market.

Key-words: Collective Work Contract; New Syndicalism; Globalization.

1 - Introdução

Entre a segunda metade do século XIX e a primeira metade do século XX, as tensões sociais provocadas pela Revolução Industrial resultaram em transformações nas ordens jurídicas dos países capitalistas que consistiram na evolução do constitucionalismo liberal, fruto das revoluções burguesas do século XVIII, para o

¹ Docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB.

² Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB, na área de concentração de Direito Econômico.

constitucionalismo social, que atingiu seu ápice com a consolidação do Estado de Bem-Estar Social nos trinta anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial.

A emergência do constitucionalismo social implicou o surgimento da segunda geração de direitos fundamentais, os quais eram atribuídos aos indivíduos não para protegê-los contra o arbítrio do Estado (como no constitucionalismo liberal), mas para valorizá-los em suas relações com a coletividade. Tal geração consistiu nos direitos econômicos, culturais e sociais, entre os quais se incluem os direitos trabalhistas.

Por um lado, tais direitos foram conquistados por árdua luta dos trabalhadores, coletivamente organizados, no sentido de fazê-los reconhecidos pelo Estado e, assim, impostos às relações de trabalho. Por outro lado, a constitucionalização desses direitos tornou-se possível à medida que as economias capitalistas foram confrontadas, a princípio, com o surgimento de um sistema econômico alternativo (o socialismo) e, posteriormente, com a crise do próprio capitalismo a partir de 1929. A consolidação do Estado de Bem-Estar Social no segundo pós-guerra selou o consenso que permitiu a intervenção estatal na ordem econômica e, portanto, nas relações trabalhistas.

Ocorre que este cenário começou a modificar-se na década de 70 do século XX quando, em uma conjuntura de crise econômica disparada pelo aumento brusco do preço do barril de petróleo, empresas norte-americanas e européias tiveram que encontrar novas estratégias de produção e inserção no mercado de consumo, em virtude da competição provocada pelo aquecimento da economia japonesa e a conseqüente expansão de suas empresas no mercado mundial.

A conjunção desses fatores com a revolução tecnológica e a derrocada do regime soviético resultou, a partir das duas últimas décadas do século XX, na globalização econômica e financeira do mundo capitalista, que tem como uma de suas principais bandeiras o arrefecimento da intervenção estatal na economia e, conseqüentemente, a flexibilização das relações de trabalho.

No Brasil, as pressões pela diminuição do tamanho e do papel do Estado só se fizeram sentir com intensidade nos anos 90, quando, em um contexto de abertura democrática interna e econômica externa, iniciou-se, por parte do próprio Estado, um programa de saneamento administrativo e fiscal. Por parte do empresariado, as pressões se fizeram (e se fazem) por uma política de adaptação ao cenário competitivo que passava, necessariamente, pela busca da redução do custo do produto e, destarte, pela redução dos encargos trabalhistas.

Desta forma, enquanto os trabalhadores dos países capitalistas mais ricos já enfrentavam nos anos 80 uma conjuntura econômica hostil até mesmo à preservação dos direitos antes conquistados, os trabalhadores brasileiros desse mesmo período ainda não eram confrontados pelas demandas de flexibilização e, muito ao contrário, realizavam eles próprios pressões para ampliar não apenas direitos trabalhistas, mas também para alcançar autonomia tanto em relação ao Estado, quanto em relação aos empregadores.

Tal configuração do mundo do trabalho brasileiro começou a ser montada no final dos anos 70, quando, em um cenário de fechamento econômico e gradual abertura política, trabalhadores paulistas deram início a um movimento de emancipação que ficou conhecido como Novo Sindicalismo. No lastro deste movimento, surgiu durante os

anos 80 a proposta de implantação do contrato coletivo de trabalho, a qual passou a ser defendida no começo dos anos 90 também por setores do governo e do empresariado.

Acontece que o contrato coletivo jamais chegou a ser introduzido efetivamente em nosso ordenamento jurídico e, das discussões doutrinárias realizadas em torno dele, depreende-se que não se chegou sequer a uma formulação segura sobre seu conteúdo, sua necessidade e sua autonomia em relação aos demais institutos trabalhistas coletivos.

Desta forma, o presente artigo propõe-se a realizar uma retomada do que se pensou acerca do contrato coletivo entre o final dos anos 80 e o princípio dos anos 90, a fim de apontar caminhos possíveis para que se compreendam os motivos e as finalidades desta proposta levando-se em consideração sua confluência entre o amadurecimento das demandas do Novo Sindicalismo com o surgimento dos efeitos da Globalização no Brasil.

2 - O itinerário legislativo e doutrinário do contrato coletivo

A primeira referência legal ao contrato coletivo de trabalho foi feita pela Constituição de 1937, que permitia às associações legalmente reconhecidas de empregadores e trabalhadores a celebração de contratos coletivos cujos efeitos seriam restritos aos respectivos associados. Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo Título VI dispunha sobre o contrato coletivo do trabalho. Comparando-se, porém, a redação original do artigo 611 da CLT com a atual disposição do texto, percebe-se que a convenção coletiva de trabalho é definida hoje com as mesmas palavras que inicialmente definiam o contrato coletivo, em uma clara indicação de que este não passava de um sinônimo daquela.

Em todo caso, já nos anos 40 a terminologia ‘contrato coletivo’ começou a ser abandonada, quando entrou em vigor a Constituição de 1946, reintroduzindo o termo ‘convenção coletiva’, o qual já fora usado pela legislação anterior a 1937. O retorno à expressão primitiva foi consagrado pelo Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, o qual reformou o Título VI da CLT, substituindo ‘contrato coletivo’ por ‘convenção coletiva’ e introduzindo o ‘acordo coletivo de trabalho’.

Desta forma, a troca de uma expressão (contrato) por duas (convenção e acordo) sem alteração substancial nas regras da negociação coletiva permitiu o entendimento de que o contrato coletivo seria apenas um sinônimo de convenção e acordo, ou, no máximo, não passaria de um gênero, do qual estes últimos constituiriam as espécies.

O fato é que nos anos 90 alguns diplomas normativos voltaram a fazer referência ao contrato coletivo, elencando-o desta vez ao lado das outras duas espécies de títulos negociais. Assim, a Lei Federal n.º 8.222, de 5 de setembro de 1991, determinou que as condições de trabalho seriam fixadas em contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho, laudos arbitrais ou sentenças normativas. Essa redação foi repetida por leis posteriores até que a Lei Federal n.º 8.880, de 27 de maio de 1994, revogou a última delas sem manter qualquer referência ao contrato coletivo. A partir de então, este passou a ser

mencionado apenas pela Lei dos Portos e pelo Estatuto do Ministério Público, os quais, no entanto, nada dispunham sobre ele.

Para completar o quadro legislativo armado no princípio dos anos 90, em junho de 1992 o Presidente da República instituiu a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, cujos trabalhos culminaram em novembro daquele ano com a apresentação do Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho, o qual pela primeira vez ensaiou, no Capítulo II do Título II, a caracterização do contrato coletivo de trabalho como instituto autônomo e distinto da convenção e do acordo, atribuindo-lhe esfera própria de conteúdo.

Com efeito, o artigo 19 do referido anteprojeto conferia legitimidade às entidades e *centrais* sindicais pra celebrar em *âmbito nacional* contrato coletivo de trabalho que estabelecesse normas e condições gerais de trabalho para servir de *parâmetro* para negociações em níveis inferiores por *um ou mais setores* econômicos e profissionais. Ocorre que esse documento nunca foi votado pelo Congresso Nacional.

Como não poderia deixar de ser, esse itinerário legislativo do contrato coletivo no princípio dos anos 90 não passou despercebido pelos doutrinadores brasileiros, os quais esboçaram considerações sobre o referido instituto, sem chegar a qualquer consenso sobre suas características, utilidade e até mesmo existência.

Assim, partindo de sua própria compreensão do contrato coletivo como um “corpo sem rosto”, Nascimento (1993) destaca a existência de três tendências no debate conceitual acerca desse instituto. Em primeiro lugar, há a corrente negativista, que o considera mero sinônimo ou gênero de convenção e acordo coletivos. Em segundo, a corrente moderada, que caracteriza o contrato coletivo como um acordo de âmbito nacional e abrangência intercategorial. Por fim, surge o posicionamento reformista, que sustenta o contrato coletivo como elemento de reforma de todo o modelo trabalhista brasileiro, com a superação dos resquícios de corporativismo e a abertura à autonomia privada coletiva.

Por sua vez, Magano (1993) parte da identificação das duas últimas tendências apontadas por Nascimento para concluir que as discussões em torno do contrato coletivo giram essencialmente em torno de saber que modelo de relações de trabalho deve prevalecer no país. Nesses termos, a figura jurídica em questão representaria o rompimento com o modelo corporativista e codificado, comum na América Latina, abrindo caminho para a implantação de um modelo negociado, típico dos ordenamentos anglo-saxônicos.

Embora aponte as experiências sueca e italiana de contratação coletiva como indícios críticos de que esse caminho talvez não seja aconselhável, o próprio Magano elenca três requisitos para a implantação do contrato coletivo no Brasil: a desregulamentação mediante enxugamento da CLT, o dismantelamento do aparelho corporativo pela extinção da unicidade sindical e da contribuição obrigatória e, por fim, a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Adotando postura cética quanto à necessidade de inovação jurídica, Andrade (1993) compreende que não há necessidade de criação do contrato coletivo de trabalho, visto que este já está autorizado pela Constituição Federal. Com efeito, esta não

determina qualquer proibição à contratação coletiva e, mais ainda, prevê a liberdade de negociar. O autor observa, então, que todo processo de negociação ocorre à margem do Estado – embora este reconheça o instituto como fonte jurídica – de maneira que não é imprescindível flexibilizar as leis para negociar regras autônomas.

Desta forma, Andrade conclui que a supremacia da lei sobre o acordo se dá no Brasil não em decorrência do arcabouço jurídico-institucional da Constituição, da CLT e da legislação trabalhista esparsa, mas em virtude da ausência de uma cultura de negociação, o que é provocado pelo desnível fático entre patrões e empregados. Para corrigir esse problema, não seria necessário implantar o contrato coletivo, mas incluir o trabalhador na gestão da empresa.

Outros juristas escreveram sobre o contrato coletivo, oscilando entre a postura cética de negá-lo como instrumento inovador ou necessário e o posicionamento receptivo de concebê-lo como índice de renovação do modelo brasileiro de relações de trabalho. Entre os que se filiaram a esta última tendência, pode-se perceber que há uma variação no grau de mudança que se prega: enquanto há quem defenda um completo afastamento do Estado de qualquer ingerência na dinâmica de conflitos trabalhistas, há os que advogam a permanência da tutela estatal pelo menos para as categorias pouco ou mal organizadas³.

É interessante notar que, de forma geral, a defesa do contrato coletivo como elemento central da reforma trabalhista está associada a um conjunto de críticas ao que se consideram ser os resquícios obsoletos do modelo corporativista herdado da Era Vargas, a saber: unicidade sindical obrigatória, base territorial mínima constitucionalmente determinada, contribuição sindical compulsiva e poder normativo da Justiça do Trabalho.⁴

Da reunião de todos esses fatores resulta justamente uma das poucas sistematizações esboçadas acerca do que seria o modelo de contratação coletiva a ser implantado no Brasil. Com efeito, Silva (1998) parte da acusação de que, embora o modelo sindical de intervencionismo estatal tenha sido atenuado pelas conquistas sociais na Constituição de 1988 decorrentes dos esforços do Novo Sindicalismo, ainda persistem alguns elementos de ingerência, como a unicidade e a abundância da legislação do trabalho. Tal quadro seria responsável, então, por duas conseqüências nefastas: o subdesenvolvimento da negociação coletiva e a informalidade das relações de trabalho.

Desta forma, para Silva, a solução consiste em ampliar o espaço da autocomposição, realizando-se mudanças drásticas na organização sindical, no processo

³ Conferir artigos de Liliana Caldeira, Murilo dos Reis, C. A. Paulon, Maurício Rands e Fernando Damasceno, cujas referências seguem ao final deste artigo.

⁴ Nesse sentido, assevera-se que o modelo adotado priva as organizações da liberdade sindical (razão pela qual o Brasil ainda não tomou a decisão de ratificar a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT), limitando-lhes as definições de constituição e de ação e retirando-lhes a espírito de iniciativa imprescindível a qualquer associação que vise à negociação. O aludido modelo sofreu alterações na Constituição de 1988, mas ainda guarda fortemente os limites que foram determinados na conjuntura social e política do início do século passado, quando sua destinação era colaborar com o Estado e, portanto, evitar o conflito que, normal e comumente, gera a necessidade de negociação.

de negociação e no papel do Estado. No primeiro caso, ele defende a supressão da unicidade e da contribuição obrigatórias, bem como a eliminação das definições legais da base territorial mínima e das categorias econômicas e profissionais; em contrapartida, advoga o aperfeiçoamento das formas de representação no local de trabalho. No segundo plano, o autor sustenta a necessidade de: (1) ampliar a legitimidade de negociação para as centrais sindicais; (2) consolidar a representatividade dos sindicatos; (3) limitar a vigência de um instrumento negocial não mais ao prazo, e sim à celebração de novo contrato. Por fim, o jurista prescreve a redução do papel do Estado ao de mero tutor da liberdade sindical, da negociação coletiva e do direito de greve.

Como se nota, a revisão da literatura sobre o contrato coletivo não é suficiente para compreendê-lo. Afinal, se é possível encontrar defesas ardorosas de sua necessidade, também existe o posicionamento de que, para consolidar os processos negociais, prescinde-se daquele instituto. Em qualquer caso, não se chega sequer a uma definição satisfatória dele.

Ocorre que existiu uma discussão em torno do contrato coletivo, a qual ocupou espaço suficiente para não ser ignorada. Talvez seja necessário, portanto, ir além das indagações sobre qual é o seu conteúdo jurídico e investigar tanto o porquê de sua ocorrência, ainda que pálida, no ordenamento normativo do início dos anos 90, quanto o significado desta emergência no cenário econômico e sindical da referida época.

Nesse sentido, dois fenômenos históricos podem auxiliar a investigação: por um lado, o Novo Sindicalismo surgido no Brasil no final dos anos 70 e do qual resultou, nos anos 80, a formação de centrais sindicais de âmbito nacional; por outro, o processo de globalização econômica, que ensejou em todo o mundo empresarial dos países capitalistas uma demanda por flexibilização ou até mesmo desregulamentação das relações de trabalho.

3 - Caminho para compreensão: a conjuntura do contrato coletivo

No final dos anos 70, irrompeu no Brasil, sobretudo na região industrializada de São Paulo, um movimento de contestação à ordem justralhista vigente. Tendo o arrocho salarial como causa motora de sua luta, esse movimento agrupava setores do sindicalismo descontentes com o que consideravam ser a atuação conformista e peleguista dos dirigentes sindicais de então, vinculados aos partidos comunistas. Sua causa final era a conquista da autonomia da classe trabalhadora, por meio do desmantelamento do modelo corporativista de contenção dos conflitos de trabalho, o qual por um lado colabora com o Estado e, por outro, prima pela contenção dos conflitos de trabalho.

Tal movimento ficou conhecido como Novo Sindicalismo, em virtude da insistência com que as correntes a ele ligadas caracterizavam a si mesmas como nova opção de combate em relação à velha ala entreguista das lideranças sindicais. O Novo Sindicalismo reunia três grupos principais: os sindicalistas do ABC auto-intitulados de 'combativos', militantes da luta armada contra a ditadura e da Igreja Católica ligados às

Oposições Sindicais e intelectuais de esquerda. Agrupadas, essas tendências tinham em comum um programa de aproximação com as bases e libertação da classe trabalhadora da tutela estatal e de influências partidárias.

Para alcançar seu objetivo, os 'novos' sindicalistas defendiam a completa reformulação da estrutura sindical brasileira, a organização dos trabalhadores no local de trabalho e a preferência do enfrentamento à conciliação. O esforço para concretizar essas metas envolvia a proposta de criação de uma central de trabalhadores para coordenar e conduzir nacionalmente a luta por melhores condições de trabalho, o que resultou em 1983 na criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Absorvendo as reivindicações do Novo Sindicalismo, a CUT surgiu como ponto de aglutinação de grupos com diferentes e, às vezes, conflitantes propostas sobre como atingir os objetivos do movimento. Tais diferenças tornavam-se mais nítidas à medida que a Central precisava definir um programa conjunto de atuação, o que ficou evidente em 1988 durante a realização do terceiro congresso da entidade.

Neste evento, as várias tendências da CUT apresentaram suas teses para posterior aprovação plenária. Ficou, então, claro que enquanto setores mais à esquerda mantinham o discurso de enfrentamento oriundo do Novo Sindicalismo, uma ala mais moderada começava a ensaiar uma guinada para o centro. Embora mantivesse em linhas gerais o mesmo discurso combativo, esse grupo (Articulação) defendia que o socialismo deveria ser uma bandeira dos partidos políticos, e não dos sindicatos, de maneira que estes deveriam concentrar seus esforços imediatos na melhoria das condições de trabalho.

Ao apresentar sua tese, a Articulação propôs o estabelecimento do contrato coletivo de trabalho nacionalmente articulado como instrumento de negociação direta com o patronato, inaugurando o ciclo de debates sobre esse instituto jurídico. Nessa postura, Antunes (1995) identificou a aproximação com o ideário social-democrata de entendimento das classes, o que abriria espaço para um sindicalismo mais preocupado com a luta pela sobrevivência.

Nesse ponto, é importante destacar que Palmeira Sobrinho (2001) observou, através de pesquisa de campo, que no final dos anos 80 havia, entre empresários, resistência à implantação do contrato coletivo pelo receio de que este fortalecesse a classe trabalhadora. A partir dos anos 90, no entanto, o empresariado passou a ver no contrato coletivo o meio de substituir um modelo legislado por um modelo negociado de relações de trabalho, o que facilitaria o processo de flexibilização.

Na verdade, essa mudança de postura corresponde a uma alteração do cenário econômico brasileiro que estava em curso justamente na transição da penúltima para a última década do século XX: a abertura do mercado interno ao externo, passando a integrar o processo de Globalização econômica. Com efeito, se nos anos 80 a classe dos trabalhadores havia atingido pontos culminantes de poder de pressão, ela iniciava a década seguinte ameaçada por processos de reestruturação produtiva que colocavam em xeque não este ou aquele direito, mas os próprios postos de trabalho.⁵

⁵ De fato, uma dos grandes questionamentos econômicos dos últimos tempos é a supressão de postos de trabalho pela automatização da produção, permitida pela Terceira Revolução Industrial (oriunda da

A Globalização econômica consiste em uma nova era de intensificação do comércio mundial, iniciada nos anos 70 nos países capitalistas mais ricos. Sua principal característica tem sido a transnacionalização da produção pelas grandes empresas, que, amparadas pela revolução tecnológica no campo das comunicações e dos transportes e à procura de adquirir maior competitividade, passam a instalar seus parques produtivos em países onde seja possível fabricar produtos e inseri-los no mercado global ao custo mais baixo. Para que se tenha uma idéia das dimensões que esse processo adquiriu até atingir o século XXI, Matias (2005) aponta que, no início de 2002, as empresas transnacionais respondiam por 30% do produto bruto global e dois terços do comércio internacional.

Uma das conseqüências mais visíveis da Globalização é que as empresas preocupadas em resistir com competitividade à entrada de empreendimentos estrangeiros em seus mercados nacionais passam a ter de realizar processos de reestruturação produtiva voltados para aumentar a produtividade e reduzir os custos da produção, dentre os quais a mão-de-obra é o mais vulnerável. Para tal, contam com o auxílio da ideologia neoliberal de acomodação dos direitos trabalhistas aos interesses do empresário - empregador. Da mesma forma, países interessados em atrair para seus territórios investimentos de empresas transnacionais precisam realizar reformas estruturais que ofereçam àquelas, entre outros incentivos, a garantia de reduzidos encargos tributários e sociais.

Como não poderia deixar de ocorrer, um dos campos mais afetados por essa ordem econômica é o das relações de trabalho, cuja estrutura jurídica é atingida pelo questionamento do princípio protetor, base e fator da própria regulação das relações laborais subordinadas. Atento a essa realidade, Delgado (2006) constata que, como conseqüência da maneira como o capitalismo passou a estruturar-se no fim do século XX, surgiu uma tendência intelectual a admitir o fim da sociedade do trabalho e do emprego, o que por sua vez impulsiona a adoção de políticas públicas voltadas para reconfigurar juridicamente o mercado de trabalho, no sentido de desregulamentá-lo e abrir espaço para o império da negociação coletiva sobre a lei. Acrescente-se que o contrato coletivo de trabalho assume justamente neste contexto a função de realizar a transição de um modelo legislado de relações de trabalho para um modelo negociado, no qual a vontade da lei exerce apenas papel subsidiário em relação à vontade das partes.

Ocorre que o processo acima descrito só começou a afetar o mundo do trabalho no Brasil a partir dos anos 90. Com efeito, o ex-ministro da Economia Marcílio Marques Moreira⁶ afirma que, embora o governo Sarney tenha ensaiado timidamente uma aproximação do Brasil com o mercado global, foi somente com a posse de Fernando

criação do *chip*). A automatização é, sem dúvida, benfazeja, visto que permite a produção em maior escala, com maior rapidez e melhor resultado qualitativo; no entanto, traz um aspecto negativo para o trabalhador: gera desemprego.

⁶ Conferir capítulos 7 e 8 da entrevista concedida por Marcílio Marques Moreira ao CPDOC, da Fundação Getúlio Vargas, e publicada em livro cujas referências seguem ao fim deste artigo.

Collor na presidência que a abertura econômica tornou-se o programa explícito da agenda brasileira. Em 1991, o governo enviou ao Congresso Nacional um pacote de medidas agrupadas sob o nome de Projeto de Reconstrução Nacional, o qual não chegou a ser integralmente aprovado pelo Congresso, no entanto iniciou um ciclo de esforços de ajustamento que foi levado adiante pelos dois governos posteriores. Tais esforços compreendiam quatro vertentes: abertura comercial do Brasil ao mercado externo; normalização das relações financeiras, mediante liberação do câmbio e renegociação da dívida externa; garantia de acesso à tecnologia; inserção de novos temas, como meio ambiente e direitos humanos, na agenda brasileira.

Foi, portanto, neste cenário de abertura que as empresas brasileiras tiveram que adotar estratégias para enfrentar a concorrência, as quais consistiam em, por um lado, implantar novas tecnologias capazes de aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e, por outro, racionalizar custos. Segundo Alves (2000), tal racionalização implicou medidas como redução de jornadas e salários e, sobretudo, enxugamento do quadro de pessoal.

Desta forma, como se pode notar, a idéia de implantar um sistema de contratação coletiva que substituísse o aparelho protetor do Estado pela dinâmica das próprias partes tornava-se atraente para o empresariado, sobretudo se for considerado que o país ingressava em uma época de fortalecimento do capital em que a principal preocupação do sindicalismo passaria a ser a manutenção dos postos de trabalho, deixando o empregador em vantagem de negociação.

A essa altura, é indispensável notar que uma parte relevante das lideranças sindicais reagiu a essas mudanças não com o espírito de enfrentamento, mas disposta a negociar, a desenvolver estratégias de conciliação com o patronato, as quais estivessem voltadas para a obtenção do máximo possível de vantagens em um cenário adverso que tendia ao mínimo de benefícios. Foram expoentes desta tendência: o grupo de sindicalistas que formou a Força Sindical em 1991 com a propositura de um 'sindicalismo de resultados' e o núcleo moderado de dirigentes da CUT ligados à Articulação, de onde já partira a proposta do contrato coletivo de trabalho.

Assim, é a partir desta conjuntura, que devemos compreender os esforços da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, formada em 1992, para implantar o contrato coletivo no Brasil. Com efeito, a Exposição de Motivos do Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho justificava a adoção do referido instituto como meio de desenvolver "um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade da lei".⁷

4 - Conclusão

⁷ Conferir Revista LTr. 57-04/399.

Ao longo deste artigo, resgatou-se o debate doutrinário em torno do contrato coletivo de trabalho, com o objetivo de demonstrar que ele é insuficiente para a compreensão do significado deste instituto. Isto acontece porque o contrato em exame não possui um conteúdo meramente jurídico – como sempre ocorre com os institutos do direito coletivo do trabalho, de forte cunho político e econômico –, ou seja, as categorias jurídicas são insuficientes para explicar em que ele consiste.

Desta forma, tornou-se necessário recorrer aos elementos conjunturais da época em que o referido debate foi realizado para identificar de que maneira os fatores econômicos, políticos e sociais do respectivo período ensejaram a emergência de propostas de modificação do modelo de relações coletivas do trabalho, as quais tinham o contrato coletivo como sua pedra angular e terminaram por envolver tanto lideranças sindicais, quanto o empresariado, culminando na iniciativa do governo federal em elaborar anteprojeto de lei que visava à implantação do contrato coletivo no país.

Assim, na conjuntura particular do Brasil, a propositura do contrato coletivo de trabalho por textos legais da década de 90 foi o resultado de demandas sindicais por autonomia em face do arcabouço jurídico-institucional do Estado e de pleitos empresariais por redução dos encargos trabalhistas. Embora tais pressões correspondessem a interesses que eram potencialmente conflitantes, ambas convergiram no sentido de reivindicar a formulação de um modelo democrático de relações de trabalho, do qual o contrato coletivo era apresentado como elemento central.

5. Referências

ALVES, Giovanni. Reestruturação produtiva no Brasil dos anos 90. In: **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 179-199.

ANDRADE, Everaldo Gaspar L. de. **Perspectivas da negociação coletiva, ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho para o Brasil**. *Revista LTr*, São Paulo, ano 57, n. 2, p. 203-205, fev. 1993.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. 2ª ed. rev. Campinas: Pontes, 1995. 85 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Manuais de Legislação Atlas**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2005. Até a Emenda Constitucional n.º 45/2003.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. São Paulo: Saraiva, 2004.

CALDEIRA, Liliana. **Contrato coletivo de trabalho**. *Revista LTr*, São Paulo, ano 57, n. 11, p. 1322-1330, nov. 1993.

COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. **Relatório e anteprojeto de lei de relações coletivas de trabalho.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 57, n. 4, p. 396-409, abr. 1993.

DAMASCENO, Fernando A. V. **A jurisdição e o contrato coletivo de trabalho - o poder normativo da justiça do trabalho pode ser afetado com a adoção do contrato coletivo nacional?** *Revista LTr*, São Paulo, ano 59, n. 3, p. 333-335, mar. 1995.

DELGADO, Maurício G. Fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito?. In: **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2006. p. 33-68.

HOBSBAWN, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX, 1914-1991.** 2ª ed., 12ª impressão. São Paulo: Companhia das Letras, 1998, 575p.

MAGANO, Octavio B. **Contratação coletiva.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 57, n. 2, p. \200-202, fev. 1993.

MATIAS, Eduardo Felipe P. Transnacionais, mercados financeiros e a aceleração da globalização econômica. In: **A humanidade e suas fronteiras: do estado soberano à sociedade global.** São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 123-142.

MOREIRA, Marcílio M. Capítulos 7 e 8. In: **Diplomacia, política e finanças: de JK a Collor. 40 anos de história por um de seus protagonistas/ organizadores Dora Rocha... [et al.]** - Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 271-387.

NASCIMENTO, Amauri M. **Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 57, n. 2, p. 194-199, fev. 1993.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Contrato coletivo de trabalho: concepções e possibilidades.** Mossoró: Fundação Guimarães Duque, 2001. 182p.

PAULON, C. A. **Garantia de emprego e contrato coletivo de trabalho.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 59, n. 2, p. 185-190, fev. 1995.

RANDS, Maurício. **Contrato coletivo de trabalho - alguns mitos e falácias.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 58, n. 3, p. 357-259, mar. 1994.

REIS, Murilo G. dos. **Contrato coletivo de trabalho - uma modernização nas relações capital x trabalho - uma maior conscientização do atual estado do mundo com relação à produção.** *Revista LTr*, São Paulo, ano 58, n. 3, p. 337-350, mar. 1994.

RODRIGUES, Leôncio M. **CUT: os militantes e a ideologia**. São Paulo: Paz e Terra, 1990, 143p.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, vol. 14, n. 41, out. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 de dez. 2007.

SILVA, Otávio P. e. **Contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. 144p.