

# **O Renascimento do Sindicalismo na Europa<sup>1</sup> (Implicações para o Brasil)**

José Pastore  
Universidade de São Paulo

O Congresso Europeu de Relações de Trabalho (realizado em Oslo no final de junho de 2001) reuniu cerca de 400 participantes que apresentaram mais de 200 "papers" acadêmicos sobre os mais variados temas: emprego, desemprego, formação profissional, pactos sociais, leis trabalhistas, negociação coletiva, políticas salariais e vários outros. É impossível resumir a grande densidade de conhecimentos que marcou aquele evento.

O tema que mais chamou a atenção é o das mudanças que estão ocorrendo nos países da Europa depois do estabelecimento da União Européia. A partir desse momento as legislações trabalhistas nacionais passaram a conviver com normas internacionais.

Nas décadas de 50 e 60, a maioria dos países realizava negociações centralizadas, para todo um setor econômico e, no caso da Escandinávia, para múltiplos setores. Na década de 70, esse padrão começou a mudar por força dos primeiros movimentos de globalização e desregulamentação do mercado financeiro. Nas décadas de 80 e 90, esses movimentos se acentuaram, entrelaçando-se com a revolução tecnológica e o aumento brutal da competição. No campo trabalhista, as negociações foram deixando de ser centralizadas e passaram a ser cada vez mais descentralizadas, em direção das empresas. Até mesmo o modelo sueco - um dos mais centralizados - ruiu no início no fim dos anos 80. Os únicos que se mantiveram mais centralizados foram a Bélgica, Noruega e Finlândia.

Ocorre que, nos últimos 5 anos, por força dos Tratados de Maastricht e outros, a Europa está buscando normas mínimas no campo trabalhista no que se refere às

---

<sup>1</sup> Observações colhidas no Congresso Europeu de Relações do Trabalho, Oslo, 24-29 de Junho de 2001.

condições de trabalho, higiene e segurança, jornada de trabalho, trabalho da mulher, treinamento, licenças, aposentadoria e outras. Hoje, convivem negociações descentralizadas com leis nacionais e normas internacionais centralizadas. Essa metamorfose é complexa mas muito importante para ser entendida pois a maior parte das lideranças sindicais brasileiras se inspira nos movimentos de mudança que ocorrem na Europa.

O chamado "modelo social europeu" que foi praticado nas décadas de 50 e 60 visava humanizar o capitalismo através de instituições nacionais desenhadas para garantir a igualdade social. Os salários deviam ser iguais para trabalhos de igual valor. Para tanto eram negociados em nível nacional e multi-setorial. Mesmo onde essa negociação não era multi-setorial, como no caso da Alemanha, a central sindical IG Metal desempenhou, durante muito tempo, o papel de sinalizadora dos salários para o restante da economia. Isso gerou uma distribuição de salários pouco desigual, bem diferente do que ocorre nos Estados Unidos onde as negociações são, em sua maioria, por empresa.

Junto a negociação centralizada, foram estabelecidos sistemas de tributação fortemente progressivos e esquemas de seguridade social de grande abrangência. Para o bom funcionamento do modelo, foi imprescindível o relacionamento tripartite que envolveu governo, associações de empregadores e sindicatos de trabalhadores.

A lógica do "modelo social europeu" era peculiar: uma vez que os salários não estavam sujeitos à competição, a rivalidade entre as empresas se concentraria na produtividade e qualidade dos bens e serviços. De fato, elas eram forçadas a introduzir inovações de forma contínua para poder sobreviver e crescer.

A partir dos últimos anos da década de 70, as mudanças tecnológicas e a desregulamentação de vários setores da economia expuseram as empresas a inúmeros riscos. Para sobreviver e crescer, elas passaram a ser obrigadas a mexer em todos os fatores de produção, inclusive no fator trabalho. As negociações nacionais e multi-setoriais não davam conta de fazer o ajuste necessário.

A década de 80 foi marcada pela prática da flexibilização das condições de trabalho que se estendeu por toda década de 90. Inflação e desemprego passaram a ser uma

preocupação central de empresários e trabalhadores. Os sindicatos enfraqueceram. E o "modelo social europeu" passou a ser parcialmente substituído pelo "modelo neo-liberal" americano, no qual o ajuste dos salários e produtividade é feito no nível das empresas ou conjunto de empresas do mesmo setor.

Tony Blair e Gerhard Schroder, em 1999, escreveram um paper no qual se lia: "No passado, a promoção da justiça social foi confundida, na Europa, com a imposição de igualdade de resultados. Isso acabou". O sucesso passou a depender das empresas alcançarem bons lucros para poder investir, criar empregos e pagar salários.

Ao mesmo tempo que vários líderes nacionais demandavam mudanças nos modos de ajustar remuneração com produtividade, o Mercado Comum Europeu foi se consolidando e, com essa consolidação, surgiram novos fatos no campo trabalhista. O Tratado de Maastricht introduziu um "capítulo social" a ser construído pelos governos, empregadores e empregados, através de suas representações.

Os sindicatos foram fortalecidos, na medida em que passaram a ter voz ativa como um dos três parceiros sociais. O chamado "diálogo social" passou a ser um processo de conversação contínua e também de estabelecimento de regras supranacionais importantes. Com base nele, o Parlamento da União Europeia passou a emitir "diretivas trabalhistas", cobrindo os campos do trabalho temporário, da saúde e segurança, do treinamento, comissões de empresa, delegados sindicais e vários outros. Mais recentemente, surgiu uma diretiva que torna mandatória para as empresas a consulta aos empregados em uma série de assuntos que afetam suas vidas, inclusive, os planos de expansão, modernização, realocação espacial, etc.

A prática do "diálogo social" está fazendo ressurgir uma nova modalidade de corporativismo - o "euro-corporativismo" ou o "neo-corporativismo". Inúmeros pactos sociais vêm sendo firmados a nível nacional. Na grande maioria, os sindicatos concordam com os empregadores e governo a aceitar a tese de aumentos salariais moderados para não afetar a competitividade das empresas. Mas, aumentos mais elevados são negociados a nível as empresas e de acordo com sua produtividade. De um modo geral, porém, a relação

tem sido bastante assimétrica para os sindicatos, pois o desemprego e a globalização têm forçado a aceitação de muitas concessões.

Mas os sindicatos não se sentem perdedores. Ao contrário, desfrutam um clima de vitória por estarem sentados na mesma mesa em que se tomam as decisões básicas para a vida nacional. Eles sabem que o tempo das concessões não é eterno. Haverá um momento de virada. Nessa hora, eles terão acumulado um imenso poder por participarem das mais variadas formas de pactos sociais e arranjos nacionais.

Portanto, a Europa vive um clima que combina negociações crescentemente descentralizadas com mecanismos de normatização altamente centralizados. Os sindicatos têm voz ativa nos fóruns nacionais e internacionais, em especial, na formulação das normas mínimas no campo trabalhista para toda a União Européia.

Essa participação crescente na formulação de macro políticas, em menor escala, é observada também no Brasil. Estamos longe da concertação social da Europa, é claro. Mas o modelo buscado pelas centrais sindicais brasileiras é de uma participação crescente nas discussões que ocorrem nos Poderes Legislativo e Executivo à respeito de normas trabalhistas e providenciárias.

Do lado do governo tem havido uma facilitação dessa participação na medida em que às centrais são concedidos voz e votos em inúmeros conselhos deliberativos ligados a políticas públicas (FGTS, FAT, BNDES e outros). Bem diferente é o sindicalismo americano que funciona como um "business" especializado em negociação e que ajuda os trabalhadores a negociar com seus respectivos empresários.

Os inúmeros "papers" apresentados no Congresso de Oslo nessa área sugerem uma atenção especial sobre os rumos do sistema de relações de trabalho da Europa. É ali que os nossos dirigentes sindicais sentem uma maior identificação com o que pretendem realizar no Brasil. Para quem deseja antecipar o que vai acontecer nos próximos 4 ou 5 anos em nosso País, convém estudar detidamente o que está ocorrendo na Europa, em especial se a oposição vier a ganhar o poder nas eleições de 2002. Resta saber se o

Brasil possui a força econômica, a elevada educação e o superior nível de compreensão que prevalecem na maioria dos países da Europa.

## **A Visão Patronal**

As organizações patronais da Europa estão mudando de estratégia por força de inúmeros desafios oriundos de atos da União Européia e da crescente participação lobbista dos sindicatos junto ao Parlamento Europeu e governos nacionais dos estados-membros, conforme acima descritas. Os principais pontos são os seguintes:

1. A negociação multiempresarial e centralizada, tão a gosto dos sindicatos, (praticada na Escandinávia no passado e em vários países da Europa) vem sendo questionada pelos empresários.
2. Os contratos coletivos setoriais também estão sob fogo. As empresas procuram rejeitá-los pois precisam de flexibilidade nos campos da jornada, salários, etc.
3. O retorno aos acionistas tem de aumentar e isso exige corte de custos e racionalização do uso de todos os insumos, inclusive, o trabalho. Isso se choca com contratos setoriais e negociação centralizada.
4. A terceirização é cada vez mais acelerada. Nas grandes empresas, efetivos e terceirizados sentam na mesma mesa de negociação. Há conflitos de interesse que precisam ser acertados. As empresas querem a paz industrial. Os trabalhadores, o conflito - quando não atingem seus objetivos.
5. Muitas empresas estão abandonando as negociações lideradas pelas organizações patronais. Negociações multiempresariais dificultam ou impedem o corte de custos.
6. As privatizações ajudaram a enfraquecer as organizações patronais. Para que precisamos de organizações empresariais se podemos agir por nossa própria conta?
7. O lobby político das organizações patronais diminuiu na medida em que os governos foram privatizando as empresas. Mas o dos sindicatos foi aumentando na medida em que as "diretivas" da União Européia precisaram ser adaptadas a nível nacional (ver considerações acima). Os sindicatos perdem em termos de emprego e salários e ganham no campo político. Os empresários "ganham" no presente (em especial, no campo da produtividade) mas perdem posições estratégicas nos órgãos que vão decidir o futuro.
8. Nas organizações patronais de hoje, a negociação e o lobby estão no "border line". Há uma grande competição entre as duas atividades. Por isso, as organizações

patronais começam a procurar o caminho da união, em lugar de manter entidades com funções específicas e separadas.

9. As organizações patronais estão buscando uma consolidação através de processos de fusão. Em alguns países há fusões regionais (Bavaria, Alemanha). No nível nacional a BDA trabalha junto com a BDI.
10. As organizações patronais estão ampliando o leque de serviços que oferecem às empresas. Elas estão competindo com as consultoras. Não é fácil. Está surgindo um novo perfil de organização. Isso está provocando mais interesse do lado das empresas.
11. As organizações patronais estão tentando reformar os contratos coletivos, visando cortar custos para enfrentar a globalização.
12. Os países da Escandinavia (com exceção da Noruega) foram pioneiros nessa reforma. Abandonaram a negociação centralizada e ganharam mais espaço para negociar perto das empresas. A Dinamarca foi líder nisso. A Suécia veio logo depois.
13. Na Alemanha essa reforma está indo devagar. Mas a direção é a mesma.
14. Na França, as organizações empresariais desistiram de conversar com o governo. Essa é a nova filosofia da MEDEF e várias outras. Elas querem re-criar o diálogo social, mas sem o governo - na base do bipartismo.
15. Na Holanda, Espanha e Itália, ao contrário, os empregadores e os sindicatos de trabalhadores se aproximaram do Estado fazendo pactos sociais. Na Irlanda deu-se o mesmo. Mas, mesmo nesses casos, o pacto social é bi-partite. As partes pediram ao governo para simplesmente organizar o palco para negociações bilaterais.
16. Mas, não há dúvida: a União Européia fez crescer a pressão no campo das relações do trabalho. É pouco provável que se volte aos dias da centralização. Mas é possível que surjam formas de coordenação das negociações. Fala-se em "descentralização centralizada".
17. O "capítulo social" da EU, implica em normas mínimas. Mas a negociação pode ser para mais ou para menos. Mas, no que tange às diretivas da UE, ela só pode ser para cima. Os empresários estão preocupados e cépticos à respeito disso. Exemplo: há uma diretiva sobre agenciamento de trabalho temporário. Isso gerou um grande conflito de interesses entre os trabalhadores e os empresários. Será impossível chegar a um acordo porque a norma da EU não dá nenhuma flexibilidade.
18. A ampliação da EU é um outro problema. Já é bastante difícil ajustar as normas da EU aos países membros atuais. Os empregadores ainda não absorveram o capítulo social da EU. Com a entrada de novos países - que têm standards mais baixos - a situação pode se complicar ainda mais.

19. É bem difícil também que a União Européia tenha sucesso em impor normas uniformes para todos os estados-membros. Sempre haverá adaptações.
20. Conclusão: assiste-se a uma re-nacionalização das organizações empresariais com vistas a um ajustamento à globalização. A tendência geral é de negociar-se por empresa mas com base em contratos mais amplos nos quais são estabelecidas normas trabalhistas mínimas.