

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

MARCOS AMARAL FERRANTE

**REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE AS NE-
GOCIAÇÕES COLETIVAS DO SINTRICOM-JP.**

João Pessoa
2019

MARCOS AMARAL FERRANTE

REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SINTRICOM-JP.

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba como requisito de obtenção do grau de mestre.

Linha de pesquisa: Trabalho, políticas sociais e desenvolvimento

Orientador: Prof. Dr. Maurício Rombaldi

João Pessoa
2019

**Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação**

F373r Ferrante, Marcos Amaral.

Reforma trabalhista e suas implicações sobre as negociações coletivas do SINTRICOM-JP. / Marcos Amaral Ferrante. - João Pessoa, 2019.

143 f. : il.

Orientação: Maurício Rombaldi.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

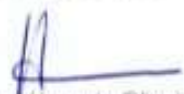
1. Negociações coletivas. 2. Reforma trabalhista. 3. Sindicalismo. 4. Sindicalismo da construção. 5. SINTRICOM-JP. 6. Convenção coletiva. I. Rombaldi, Maurício. II. Título.

UFPB/BC

CDU 005.574(043)

ATA DA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA BANCA EXAMINADORA COMPOSTA PARA AVALIAR O(A) ALUNO(A) MARCOS AMARAL FERRANTE.

Às 16 dias do mês de dezembro de 2019, às 16h, na Sala de videoconferência 404b do CCHLA da Universidade Federal da Paraíba, realizou-se a sessão pública de defesa de dissertação, intitulada: **"REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SINTRICOM-JP"** apresentada pelo(a) discente Marcos Amaral Ferrante, estando a Comissão Examinadora composta pelos docentes: Maurício Rombaldi (orientador); Roberto Vêras de Oliveira e Mario Henrique Guedes Ladosky. Dando início aos trabalhos, o(a) professor(a) Roberto Vêras de Oliveira, na qualidade de Presidente da Comissão, convidou os demais integrantes da Banca Examinadora para compor a mesa. Em seguida foi concedida palavra ao(a) defendente para expor uma síntese de sua dissertação que, após, foi arguida pelos membros da Comissão Examinadora. Encerrado os trabalhos de arguição, os examinadores deram o parecer final sobre a dissertação, à qual foi atribuído o seguinte conceito de Reprovado. A seguir foi encerrada a reunião, devendo a Universidade Federal da Paraíba, de acordo com a Lei, expedir o respectivo Diploma de **MESTRE EM SOCIOLOGIA**. Sendo a presente Ata assinada por mim, Roberto Vêras de Oliveira (Presidente da Comissão) e demais membros.


Roberto Vêras de Oliveira
Presidente


Mario Henrique Guedes Ladosky
PPGCS/UFCG


Maurício Rombaldi
PPGS/UFPB

Marcos Amaral Ferrante
Defendente

A Heitor, filho amado:
seus dias iluminam os meus.

EPIGRAFE

“Eu acho que tudo hoje a gente pode dizer que tá mais ou menos no fundo do poço (...) chegou no fundo do poço a tendência é subir, um ano, dois anos, três anos de luta e começar a dizer: ‘isso aqui não presta, (...) vamos ter que mudar...’, (...) porque aquilo que os políticos esperavam, aquilo que o empresariado esperava que reverteria com a reforma, que gerava emprego, que fazia isso... ninguém viu nada disso, né, e em uma época muito mais pobre a gente fez muito mais empregos com as leis de anteriormente, né? E que foram, como é que diz, foram excluídas, foram suprimidas e não melhorou o emprego, não melhorou nada disso, por isso que eu acho que agora é apelar pra colocar mais na frente o país nos eixos e o mundo do trabalho também”.

(Trecho da entrevista com o senhor José Maria,
dirigente do SINTRICOM-JP)

Porque se chamava moço
Também se chamava estrada
Viagem de ventania
Nem se lembra se olhou pra trás
Ao primeiro passo, asso, ...
(...)
Porque se chamavam homens
Também se chamavam sonhos
E sonhos não envelhecem
Em meio a tantos gases lacrimogênicos
Ficam calmos, calmos...
(...)
E lá se vai mais um dia
E basta contar compasso
E basta contar consigo
Que a chama não tem pavio
De tudo se faz canção
E o coração na curva
De um rio, rio...

E lá se vai...
E o rio de asfalto e gente
Entorna pelas ladeiras
Entope o meio-fio
Esquina mais de um milhão
Quero ver então a gente, gente...

Clube da Esquina II
Milton Nascimento, Lô Borges e Márcio Borges (1972)

AGRADECIMENTOS

A realização dessa pesquisa é fruto de um trabalho, antes de tudo, coletivo, apesar de em nossa pessoa ter se concentrado a energia necessária para sua concretização.

Considerar que um trabalho acadêmico é coletivo significa dignificar pessoas que, de alguma forma, contribuíram para sua realização. A esse respeito registro meus agradecimentos aos professores que compõem o Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS): são como colegas que enriqueceram meu aprendizado com seus saberes. O mesmo digo de meus colegas de turma.

Agradecer a meu irmão Marcelo é imperativo: portador de um raciocínio analítico ímpar, ao longo de minha vida foi contraponto fundamental para que eu pensasse minhas posições.

Minha gratidão à minha esposa Enísia que, com seu carinho e dedicação, cuida de nosso filho, Heitor, quando não me é possível fazê-lo; bem como à mãe dela que me acolheu em sua casa em momentos desafiadores; e meus amigos queridos, especialmente professor Breno que, sem sua sabedoria, dificilmente teria chegado à conclusão deste trabalho.

Quero exaltar meu agradecimento aos meus pais que, ao decidirem emigrar comigo e meus irmãos para Fortaleza, usaram parte importante de seu FGTS para pagar um ano de escola de excelente qualidade para que eu pudesse ingressar na faculdade e “ser formado”, “ser doutor”, ter um curso superior e, assim, uma vida melhor e diferente daquela que tínhamos em São Caetano do Sul, SP, em que no horizonte apenas se erguia a indústria; onde jamais havia pensado em seguir para o ensino superior; apesar de viver na cidade do Brasil que esteve entre as de maior IDH durante os anos 1990, não pertencia aos que podem converter o capital econômico em outras formas de capital, e precisa ser enquadrado como classe operária.

Quero registrar um agradecimento especial ao professor doutor Maurício Rombaldi que conduziu meu processo de orientação com a paciência necessária para que eu pudesse realizar meu trabalho, superando a cada dia as adversidades que emergiam – e foram muitas; e também aos professores, doutor Roberto Vêras de Oliveira e doutor Mário Henrique Ladosky que também acompanharam a construção dessa dissertação e ajudaram com suas reflexões e sugestões.

Por último, agradeço à Vida, por eu ser um elo nesse complexo indescritível de relações inexplicáveis.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Saldo do Emprego Celetista (Comparação no mês de Junho/2002-2019)-----	66
Figura 2 –	Saldo do Emprego Celetista no período de junho/2018 a junho/2019-----	70
Figura 3 –	Número de trabalhadores formais na construção civil: Brasil e grandes Regiões, Estados e Capitais – RAIS (2018)-----	74
Figura 4 –	Evolução no Preço do metro quadrado dos imóveis no Brasil e em João Pessoa (comparativo)-----	75
Figura 5 –	Evolução (%) da participação dos componentes materiais e mão de obra no CUB Brasil-----	98
Figura 6 –	Saguão-----	144
Figura 7 –	Entrada-----	144
Figura 8 –	Área das piscinas-----	145
Figura 9 –	Salão-----	145
Figura 10 –	Salão Quadra-----	145

LISTA DE SIGLAS

BB – Banco do Brasil

BNH – Banco Nacional da Habitação

BRICS – Coordenação entre Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC

CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

CEF – Caixa Econômica Federal

CESIT/UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FIPE: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

FNT – Fórum Nacional do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ITC – Inteligência Empresarial da Construção

MDB – Movimento Democrático Brasileiro

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAC – Plano de Aceleração do Crescimento

PUI – Pacto de Unidade Intersindical

PAIC – Pesquisa Anual da Indústria da Construção

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PIB – Produto Interno Bruto

PIS – Programa Integração Social

PMCMV – Programa Minha Casa Minha Vida

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PSOL – Partido Socialismo e Liberdade

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SBPE – Sistema Brasileiro de Poupança e Crédito

SFH – Sistema Financeiro de Habitação

SINDUSCON – Sindicato da Indústria da Construção Civil de João Pessoa

SINTRICOM – JP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e do Mobiliário de João Pessoa e Região

RESUMO

A Reforma Trabalhista no Brasil, implementada em novembro de 2017 com a lei 13.467/2017, tem representado desafios à manutenção e ampliação de direitos. O setor da construção tende a ser afetado em função da já presente precarização do trabalho, observada nos baixos níveis de escolaridade e salários, e elevada rotatividade que caracterizam o setor. Com base nisso, este trabalho teve por motivação compreender as implicações da lei 13.467/2017 nas negociações coletivas no SINTRICOM-JP, sindicato que representa os trabalhadores do setor da construção e do mobiliário em João Pessoa (PB) e região metropolitana. Para tanto, buscamos contextualizar aspectos gerais de transformações econômicas e sociais de fins dos anos 1900 até os anos 2018, com ênfase no período da crise econômica mundial (2008 – 2018), estabelecendo diálogos em torno das relações de trabalho e do sindicalismo, à medida que progredimos para o desenvolvimento da análise do objeto que criamos. Com isso, a análise tomou por referência os seguintes itens: ultratividade dos acordos, flexibilização da jornada de trabalho, cumprimento de direitos e obrigações, e perfis de remuneração, tratados nas negociações coletivas. Em termos metodológicos, levantamos as convenções coletivas desenvolvidas pelo SINTRICOM-JP nos últimos sete anos na intenção de compreender mudanças e permanências nesses documentos compreendendo-os como resultados das forças sociais em ação. Incluiu-se também o levantamento de informações junto ao Dieese, Ministério do Trabalho e outros órgãos a fim de compreender por outros ângulos fatos e fenômenos que, porventura, possam ter relações com negociações coletivas.

Palavras-chave: Negociações coletivas. Reforma Trabalhista. Sindicalismo. Sindicalismo da Construção. SINTRICOM-JP.

ABSTRACT

The Labor Reform in Brazil, implemented in november 2017 with the law 13.467/2017, has meant maintenance challenges and expansion of rights. The construction sector tends to be affected due to already present job insecurity, it observed in low levels of education and wages, and due to high turnover that characterizes the sector. On this basis, this work was motivated to understand the implications of law 13.467/2017 in collective bargaining at SINTRICOM-JP, labor union representing construction and furniture workers in João Pessoa (PB) and metropolitan area. For this purpose, we intend to contextualize general aspects of economic and social transformations from the late 1900s to the 2018s, with emphasis on the period of the global economic crisis (2008-2018), establishing dialogues around labor relations and trade unionism, as we progress for the development of object analysis that we created. Therefore, the analysis took as reference the following items: ultraactivity of the agreements, flexibilization of the working hours, fulfillment of the rights and obligations, and remuneration profiles, it treated in collective negotiations. In methodological terms, we raised collective conventions developed by SINTRICOM-JP in the last seven years in order to understand changes and permanence in these documents understanding them as results of social forces in action. We have also included the information gathered from Dieese, Ministry of Labor and other bodies in order to understand facts and phenomena from other angles that may be related to collective bargaining.

Keywords: Collective bargaining. Labor Reform. Unionism. Construction Unionism. SINTRICOM-JP.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	14
1	REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA	19
1.1	A questão do trabalho no Brasil escravocrata	19
1.2	A regulação do trabalho na Era Vargas	23
1.3	Questões do trabalho durante o Estado Novo e redemocratização	28
1.3.1	Em tempos de autoritarismo, nova ação do trabalho	32
1.3.2	As mudanças com a nova democracia	34
1.4	Nova fase de regulação do trabalho no Brasil	35
2	SINDICALISMO E NEGOCIAÇÃO	44
2.1	Estrutura sindical brasileira	46
2.2	Negociações coletivas no Brasil	50
2.2.1	Características das convenções coletivas no país	52
2.2.2	Os atores das negociações	55
2.3	Reforma Trabalhista e o setor da construção no Brasil	58
2.3.1	O setor da construção civil	58
2.3.2	O processo do trabalho no setor da construção civil	62
3	CONTEXTO E IMPLEMENTAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NA GRANDE JOÃO PESSOA	64
3.1	O cenário socioeconômico: reconfiguração das relações de trabalho	64
3.1.1	Algumas considerações sobre as relações de trabalho e a crise econômica	64
3.1.2	O PMCMV e a manutenção dos postos de trabalho no setor da construção civil	67
3.1.3	Após 2016: Operação Lava Jato, Reforma Trabalhista e trabalho	69
3.2	Setor da construção paraibano: características gerais	73
3.3	O sindicalismo do setor da construção civil na região metropolitana de João Pessoa: o SINTRICOM-JP	77
3.4	Negociações coletivas e o SINTRICOM-JP	81
3.4.1	Análise qualitativa do questionário	82
3.4.2	Análise das convenções e da entrevista com José Maria	85

CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
REFERÊNCIAS	111
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA A SER APLICADA	
EM SINDICATOS	120
APÊNDICE B – ENTREVISTA	130
APÊNDICE C – FOTOS DO LOCAL DA ENTREVISTA	144

INTRODUÇÃO

Durante o ano de 2017 no Brasil, várias alterações na regulação do trabalho foram positivadas por meio da Reforma Trabalhista, a Lei Nº 13.467. Essa reforma marca, entre outros aspectos, o rompimento de um processo paulatino de transformações da legislação do trabalho que envolveu diferentes setores da sociedade em um campo de disputas. Além disso, entendemos tal reforma como o corolário que representa uma importante vitória do capital perante o trabalho.

Debates e embates em torno da adequação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, às necessidades contemporâneas permearam há décadas o universo político e compuseram bandeiras de entidades patronais e de centrais sindicais de trabalhadores. Todavia, o que adequar e sob que circunstâncias eram as questões que estavam em jogo no campo das relações de trabalho.

Quando nos referimos à reforma trabalhista como o rompimento de transformações paulatinas, queremos dizer que a nova lei sujeita a regulação do trabalho às demandas do capital, o que garante maior autonomia para esse capital em suas ações perante o trabalhador. Isso pode ser observado, por exemplo, na dificuldade que o trabalhador pode encontrar para o pagamento de custas processuais na Justiça do Trabalho e na legalização de diferentes modalidades para as jornadas de trabalho que chega a inviabilizar a segurança da existência do trabalhador e seus entes, como o trabalho intermitente.

O posicionamento de também entendermos a referida reforma como corolário se deve ao fato de vermos antigas demandas dos setores patronais avançarem em detrimento das questões dos trabalhadores. Logo, a partir dessa perspectiva, de forma metafórica, podemos pensar em uma balança que, ainda não tendo atingido o equilíbrio entre os pratos, desequilibrou ainda mais em favor dos empregadores quando fragilizou instituições que favoreciam a articulação política dos trabalhadores – sindicatos e associações, por exemplo.

Nesse campo, em que o conflito entre trabalho e capital não cessa, os setores sociais apoiadores da reforma tendem a reforçar o afastamento da regulação estatal representada na Justiça do Trabalho, transformando a legislação trabalhista nos termos em que se apresentava. Portanto, ao deixarmos “livre” a negociação entre pessoas física e jurídica, pressupomos a mesma capacidade de ação para os envolvidos a partir do ideal de igualdade perante a lei, comum ao pensamento liberal, mesmo não havendo a equivalência em termos de capital simbólico.

De forma mais consistente, trazemos, para a análise, o documento desenvolvido pelo CESIT/UNICAMP (2017). Nele, acadêmicos apontam que setores patronais representados na CNI – Confederação Nacional da Indústria (101 Propostas para Modernização Trabalhista, 2012; Agenda Legislativa da Indústria, 2014; Caminhos da Modernização Trabalhista, 2016) e na CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (Proposta da Bancada de Empregadores, 2016; Balanço 2016 e Perspectivas 2017) já se posicionavam no sentido pró-reforma, e, no ano de 2015, a maior parte das demandas que essas entidades apresentaram foi incorporada pelo PMDB, atual MDB – Movimento Democrático Brasileiro, ao programa *Uma Ponte para o Futuro* e pelas emendas apresentadas pelo PL 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, sendo, em sua maioria, acolhidas pelo relator e consolidadas na nova lei.

Segundo as entidades citadas anteriormente, havia elementos constituintes da CLT que produziam problemas nas relações de trabalho e ocasionavam maior índice de desemprego, informalidade e prejuízo aos trabalhadores, como o ônus com as estruturas da Previdência, do Sindicato e da Justiça do Trabalho, bem como o fato de que os empregadores não teriam motivações para contratar o trabalhador em decorrência do acúmulo de obrigações trabalhistas.

Se, por um lado, os argumentos de representantes empresariais são encarados como suficientes para se modificar a legislação, acadêmicos levantam críticas à Reforma Trabalhista (CESIT, 2017)). De acordo com o que observamos dos pontos apresentados pelos estudiosos, podemos inferir que a Reforma deverá aprofundar problemas sociais e econômicos durante os anos vindouros. À medida que as novas regras forem implementadas, podemos vislumbrar o crescimento da precarização, de menores salários e do enfraquecimento da Justiça do Trabalho. Além disso, podemos inferir um prognóstico de deterioração no campo do trabalho e das relações sociais que estejam vinculadas a ele.

Com base, portanto, nessas considerações, pensamos o objeto desta pesquisa a partir das implicações que a Reforma Trabalhista de 2017 está a promover no campo do trabalho da construção civil e do mobiliário, delimitando nosso objeto à região abrangida pelo sindicato de trabalhadores da categoria da sede da cidade de João Pessoa (PB).

Tendo esse objeto construído, apresentamos a seguinte hipótese: com a Reforma Trabalhista de 2017, foi ampliada a dificuldade em estabelecer negociações coletivas para os trabalhadores do setor e, em razão do desequilíbrio entre os atores que compõem o campo envolvido, houve o favorecimento do setor patronal.

Parte dos procedimentos de pesquisa para estudar o objeto criado é composta a partir do levantamento das negociações coletivas homologadas entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e do Mobiliário de João Pessoa e Re-

gião (SINTRICOM-JP) e o Sindicato das Indústrias da Construção (SINDUSCON), obedecendo ao recorte temporal entre os anos de 2012 e 2019, de forma a verificarmos mudanças e permanências que se processaram no período.

A escolha por tais documentos foi realizada em virtude de estes serem registros em que as vozes de empresários, de trabalhadores e da Justiça do Trabalho estão presentes e têm poder normativo sobre o campo da construção. Nos documentos, procuramos observar como a ultratividade dos acordos, a flexibilização da jornada de trabalho, os perfis de remuneração e o cumprimento de direitos e obrigações estão sendo tratados, considerando mudanças e permanências dentro do recorte temporal apresentado.

Outra parte dos procedimentos de pesquisa é estruturada a partir de três etapas: a) levantamento de dados no Ministério do Trabalho e de órgãos públicos (DIEESE, IBGE) a respeito do setor da construção; b) questionário desenvolvido e aplicado, em 2019, com parceria do professor Dr. Maurício Rombaldi, orientador desta pesquisa, junto a delegados de diferentes regiões em um encontro realizado conjuntamente ao CONTRICON em João Pessoa (PB); c) entrevista semiestruturada com representante do SINTRICOM-JP, com a intenção de analisar as nuances e preencher possíveis lacunas, com informações que as convenções não contemplam, sobre o desenvolvimento das negociações coletivas no setor da construção, antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017.

Nesse momento, queremos chamar a atenção e agradecer a disponibilidade em nos atender demonstrada, desde os primeiros contatos, por parte do sindicato de trabalhadores. A partir das primeiras conversas informais que, inclusive, nos trouxeram informações sobre ações que são desenvolvidas rotineiramente nos canteiros de obras, tivemos a oportunidade de observar uma ação de panfletagem na estação de trem de João Pessoa, na qual os líderes sindicais faziam divulgação dos prejuízos que a reforma traria para os trabalhadores em geral.

Uma informação que nos pareceu interessante, para além da entrevista que realizamos, é que, nas diversas conversas informais com os membros que compunham a governança do sindicato de trabalhadores, as vezes em que buscamos informações a respeito da posição da instituição em relação à reforma, sempre fomos remetidos ao presidente da instituição, o senhor Marcelo, que parecia exercer intencionalmente, além da função referente ao seu cargo, o papel de porta-voz da instituição.

Esclarecemos que, quando nos referimos anteriormente a apenas uma entrevista, estamos deixando claro que só conseguimos entrevistar o sindicato dos trabalhadores. O sindicato patronal não nos deu a oportunidade de entrevistá-lo. Todavia uma observação nos chama a atenção: assim como aconteceu com os representantes do SINTRICON-JP, todas as vezes em

que nos dirigíamos ao sindicato patronal, por meio da secretária, via telefone, para solicitar uma entrevista, indicavam-nos o presidente, o senhor Oseas.

A respeito das disposições de ambas as instituições em atenderem ao pedido de nossa entrevista, podemos destacar que querer explicá-las neste momento não passaria de levantamento de mais hipóteses que não podem ser verificadas pelo atual trabalho. Porém, não podemos deixar de dizer que a fala e o silêncio nos levaram à reflexão de diferenciação de tratamentos dados ao trabalho e ao capital, remetendo-nos, assim, ao princípio da hipossuficiência.

Se antes esse princípio era uma forma de proteção do trabalho perante o capital, com a nova regulação, ele nos pareceu enfraquecido ao ampliar a flexibilização das normas trabalhistas, levando o sindicalismo do trabalhador a estar em desvantagem.

De forma a não abrir demasiado o leque de possibilidades de pesquisa que podem ser originados sobre a temática e na busca por maior objetividade para o entendimento deste trabalho, adiantamos que a hipótese construída foi ratificada a partir dos indícios levantados antes mesmo de concluirmos a presente pesquisa. Em outras palavras, diante do término da vigência da convenção daquele ano, em dezembro de 2017, e iniciadas as negociações, destacamos que estas atravessaram o período de vinte e dois meses para que fosse fechado um novo acordo e fosse homologado o documento, algo, até então, inexistente nesse período que recortamos para análise¹.

No que diz respeito à estruturação desta dissertação, apresentamos o resultado da pesquisa segundo uma divisão expressa em três capítulos. No primeiro capítulo, apresentamos a regulação do trabalho no Brasil, compondo uma modesta retrospectiva do trabalho desde a era Vargas até as alterações trabalhistas mais recentes. No segundo capítulo, fazemos um recorte sobre o sindicalismo no Brasil. Inicialmente, falamos sobre a estrutura sindical no país, em seguida, conceituamos as negociações trabalhistas no Brasil, bem como elencamos suas características e determinamos seus atores. Ademais, discutimos o setor da construção no Brasil, suas respectivas características e a forma como a Reforma Trabalhista o afeta.

No terceiro capítulo, tratamos das convenções coletivas, material resultante das negociações coletivas no setor da construção em João Pessoa. Essa etapa refere-se à pesquisa empírica, em que analisamos o setor da construção na Paraíba; o sindicalismo do setor na Paraíba; as modificações nas relações de trabalho; e as negociações coletivas, foco principal deste estudo.

¹ Para explicar essa demora em fecharmos o acordo, nosso entrevistado a relaciona à intenção de o SINDUSCON pretender implementar as mudanças da Reforma todas de uma vez.

Por fim, foram apresentas as considerações finais e as referências teóricas necessárias para a realização desta pesquisa.

1 REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA

1.1 A questão do trabalho no Brasil escravocrata

O Brasil constituiu-se em Estado soberano a partir da Constituição Imperial de 1822. O preço dessa nova configuração do Estado brasileiro, podemos dizer, foi a ocorrência de um território colonizado e ocupado à custa de negociações e confrontos, o que levou à dizimação quase completa da população ameríndia que ocupava o que hoje é território do Estado brasileiro. Apesar da independência política, pouca coisa foi alterada do ponto de vista da ordem social e, no campo do trabalho, por mais de sessenta anos, ainda permaneceu legal o trabalho escravo no país, o que contribuiu para manter a estratificação social.

No Brasil, a exemplo de outras sociedades, o escravismo foi condição por excelência das relações de trabalho quando da sua colonização. Assim, desde a sua formação, teve início o problema fundamental que se deu a partir da utilização do trabalho humano escravizado na construção do mundo colonial, quando a população foi dividida entre pessoas livres e cativas, imputando às atividades manuais um *status* social inferior. No exercício de poder da restrita elite dominante (em que era regra a desvalorização do trabalho da população escravizada preta, indígena, mestiça e branca pobre), condenava-se a desvalorizar a pessoa que executava o vil trabalho com o corpo e as mãos. Àqueles que compunham algo semelhante à aristocracia local deveriam ser reservadas as atividades intelectuais, de controle e de mando.

Esse quadro revela o longo fio temporal que compõe o tecido social da sociedade brasileira. Apesar de o país ter se tornado República em 1889, não foi possível fomentar direitos como igualdade perante a lei, muito menos justiça social, quando não havia condições materiais minimamente adequadas para a sobrevivência da população, mesmo que estes fossem direitos civis da tradição constitucionalista do Iluminismo recepcionados pela nova ordem inscrita na Carta Magna de 1891.

Embora a diferença entre homens livres e escravos tenha deixado de existir ainda em 1888, havia um longo caminho a ser percorrido para que o reconhecimento do trabalho se fizesse para além de um processo de submissão a um senhor proprietário de terras e gente. Em retrospectiva, podemos notar, então, que tal reconhecimento não seria proveniente de mudanças no campo político, ou seja, o fato de o Brasil tornar-se uma república não seria garantia suficiente para o reconhecimento do trabalho livre. Na verdade, cabe destacarmos que essa modalidade de trabalho é reconhecida ainda na monarquia, sendo que a república emerge jus-

tamente por uma reação limite à forma como a elite do Império do Brasil lidou com as questões da mão de obra, militar e religiosa. No entanto, os direitos para os trabalhadores ainda passariam por um longo período até serem criados e ratificados.

Como se a própria vida material, na nova República, não fosse suficiente para manter a diferença entre as classes sociais, outros saberes justificavam o secular *status* de dominação sobre as subjugadas populações de preta, mestiça e de povos originários. Para encontrar tais saberes, podemos nos voltar para o olhar que a sociedade da época tinha sobre si e também para o conhecimento, que nos chega a partir de registros, que a elite da época produzia a seu próprio respeito. Tais saberes são atravessados pelo olhar do colonizador e nos levam justamente a pensar sobre o poema “O fardo do homem branco”, de Rudyard Kipling (1865-1936).

Apesar de o poema ser pensado a partir da perspectiva do império britânico, julgamos que cabe sua utilização para a elite brasileira do império de senhores de engenho, terras e escravos, porque, conforme podemos entender, para essa elite, interessava os destinos da sociedade e da civilização. A própria maneira como a República foi criada, a partir de uma organização oligárquica, nos ajuda a representar essa classe abastada, única e legítima que organiza os destinos do novo país.

Sem pretendermos nos alongar, vale ressaltar ainda que, no Brasil, havia movimentos e artistas, durante o século XIX, que buscavam entender a sociedade a partir de seus próprios conflitos e olhavam com atenção para a situação da população. Nas literaturas romântica, realista e naturalista do período, por exemplo, encontramos diversos trabalhos que tratam de temas das origens da sociedade brasileira, como a obra de José de Alencar, e das contradições que viviam a classe trabalhadora e de suas condições sociais, como em Aluísio Azevedo.

Enquanto o poema de Kipling, na Europa, refletia e exaltava a ação dos colonizadores, a eugenia (apropriando-se das pesquisas de Darwin/Wallace feitas para compreender a evolução das formas de vida no planeta Terra) procurava explicar a suposta superioridade das sociedades que se industrializavam na Europa em relação a outros povos e territórios na África, na América e na Ásia.

Para fins de esclarecimento, portanto, podemos dizer que havia, durante o século XIX, um debate a respeito do porquê os europeus tinham construído a civilização como a conheciam. Enquanto desenvolviam novas tecnologias e exploravam novas fontes de energia para suas indústrias, formulavam também explicações para legitimar a si perante as ações e intervenções nas variadas regiões em que estavam presentes pelo mundo.

Em meio a esse contexto, a elite imperial brasileira, em seus diferentes segmentos, colocou em debate, no Parlamento, a situação que o Brasil ocupava nesse mundo, passando pelo

debate da substituição do trabalho escravizado.

Para fins didáticos, podemos considerar que esse debate se desenvolve ao longo do século XIX em duas bases: a partir da pressão britânica pela adoção do trabalho livre e como parte dos levantes da população que também reverberavam no movimento abolicionista.

Assim, adotamos a Lei Eusébio de Queiroz, de 1850 (que proibia a entrada de novos escravizados no Império do Brasil) como o marco a partir do qual observamos um gradual declínio da entrada de pessoas escravizadas. No entanto, devido a problemas ligados a região açucareira, houve o aumento do tráfico interno, do Nordeste para o Centro-Sul, mais precisamente para as áreas de plantação de café dos atuais Estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

Novamente, o Parlamento passa a ser a caixa de ressonância das questões que circulavam na vida social e a temática da mão de obra ganha maior importância diante do declínio da população escravizada, fazendo com que, por volta da década de 1870, o Estado desenvolvesse uma política de imigração para atrair e substituir a força de trabalho em declínio. Nessas condições, portanto, começa a se ampliar a mão de obra livre.

Embora ocorresse a substituição da força de trabalho, importava também que tipo de gente seria esses novos trabalhadores. Nesse momento, a questão da origem atravessou as discussões no Parlamento Imperial, já que, para os parlamentares, o desenvolvimento da sociedade passava também pelo processo de diminuir a mistura racial e, por conseguinte, a miscigenação da população, de forma a torná-la mais branca.

A mestiçagem da população era encarada como um “problema” a ser enfrentado para se atingir o desenvolvimento. Como expusemos, as elites das regiões coloniais se identificavam com suas respectivas metrópoles. Em virtude disso, o pensamento predominante da elite brasileira incentivou e fez com que fosse buscado, entre os europeus, um contingente imigratório a partir de incentivos do próprio Estado brasileiro que, mesmo com o fim do Império, continuou a atrair populações do velho continente.

Predominantemente, essas populações eram compostas por pessoas pobres e potencialmente perigosas em seus países de origem devido às condições de vida adversas a que estavam submetidas nos campos e nas cidades (entre estas, as que se industrializavam e se tornavam parte de Estados nacionais, como a Itália e a Alemanha) emigravam para o Brasil.

Chegadas ao Brasil, as populações imigrantes, primeiramente, foram direcionadas às zonas cafeeiras. Ocupados os postos nas fazendas pelos novos trabalhadores, outras levadas eram encaminhadas para trabalhar na indústria nascente das cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e seus subúrbios. Dessa forma, atendia-se às necessidades dos cafeicultores de substitui-

ção de mão de obra e era articulada à visão eugenista, de “branqueamento” da população trabalhadora, para que o país – na visão corrente e debatida no Parlamento – tivesse melhores condições de se desenvolver. Marcou-se assim a formação e ampliação, principalmente, no Sul e Sudeste do país, de uma classe operária.

Se, por um lado, os tipos de relações de trabalho a serem adotados influenciaram os debates no Parlamento do Império, onde a adoção de mão de obra livre prevaleceu e contribuiu para a derrocada da monarquia, por outro, o regime republicano herdou a complexidade do que seriam as relações de trabalho oriundas do processo histórico da colonização e da organização do Estado imperial, e teve acrescido o fator da imigração.

Contudo, o que seriam as relações de trabalho ou trabalhistas? Com base na leitura que fizemos de Dunlop (*apud* AMORIM, 2015), tratam-se de relações que são parte de um conjunto maior (o sistema social), composto a partir de atores (os trabalhadores, as empresas e o Estado) que interagem em um ambiente marcado por forças econômicas, sociais e tecnológicas que definem uma regra de funcionamento.

Esse conjunto de reflexões, contudo, é debatido ao longo do século XX e sofre críticas em razão, dentre outras coisas, de ser um modelo estático. A esse respeito, encontramos uma crítica exposta no verbete *relações industriais* do Dicionário de Política (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO, 1998, p. 1087):

A abordagem teórica de Dunlop, que se baseia amplamente na escola estrutural-funcionalista de Talcott Parsons, foi [...] criticada pelo excessivo peso que nela é dado à identificação da estrutura do sistema e das normas que o regulam, sem serem explicados os processos de formação das próprias normas e sem, por outro lado, serem tidas em conta as dinâmicas que podem provocar mudanças.

Baseados na leitura dos trabalhos supracitados, decidimos refinar o conceito apresentado por Dunlop, apresentando uma possibilidade de leitura mais sofisticada a partir das noções capital simbólico, campo e atores, desenvolvidas por Pierre Bourdieu ao longo de sua obra, a qual, inclusive, está na base de nossas reflexões sobre o objeto por nós formulado. Assim, retomemos a nossas reflexões sobre a historicidade possível de ser levantada (de forma resumida para fins deste trabalho) entre os atores nos campos sociais e suas possibilidades de interação a partir das formas de capitais por cada um apropriadas, as quais organizaram as relações de trabalho no Brasil.

A organização dos trabalhadores, durante os anos da Primeira República ou República Velha, apresentou algumas reivindicações nas principais cidades da época sobre as relações de trabalho, mas elas pouco conseguiram transformar as condições materiais e a estrutura da-

quelas relações quando observamos a sociedade como um todo.

Talvez seja razoável encarar essas reivindicações como germes de um processo de mudanças de diversos matizes anunciados pelo espírito da época no qual se destacou uma série de revoltas de caráter popular por direitos, como: o cangaço (século XIX e meados do século XX), Canudos (Bahia, 1896 e 1897), o Contestado (divisa entre Paraná e Santa Catarina, 1912 a 1916), a Revolta da Vacina (1904), a Revolta da Chibata (1910), a formação de agremiações e sindicatos anarquistas, socialistas e a composição do Partido Comunista em áreas em processo de urbanização e industrialização, o que acabou desdobrando-se inclusive na Coluna Prestes (1925-1927). Nesse ponto, cabe lembrarmos a Greve Geral, de 1917, ocorrida em São Paulo, mesmo ano da Revolução Russa.

1.2 A regulação do trabalho na Era Vargas

Conforme Ribeiro (2016), Getúlio Vargas foi o primeiro presidente a valorizar a existência da questão social no Brasil. Desde o Brasil colônia, com o processo escravagista das populações indígenas e o genocídio desses povos e, depois, com a escravização dos povos africanos e seus descendentes, até a contemporaneidade de Vargas, não existiam leis para promover a proteção da população trabalhadora livre e assalariada que, de alguma maneira, descendia dessas classes sociais historicamente.

Proclamada em 1889, a Primeira República operava de forma a manter os interesses estabelecidos. A lógica de um sufrágio universal não se fazia presente em muitos países e, no Brasil, não foi diferente nos primeiros anos da República. A esse respeito, podemos citar o fato de que as mulheres só foram ter acesso ao voto anos mais tarde, e, mesmo para aqueles que tinham o direito ao voto, no caso os homens, estavam submetidos à pressão dos “coronéis” e de outros portadores de recursos e forças suficientes para influir no pleito por meio do “voto de cabresto”.

O confronto entre as classes emergentes de trabalhadores e os setores dominantes que comandavam a sociedade estabeleceu uma nova ordem política frente a essa República oligárquica. Um novo capitalismo, industrializante e nacionalista, tencionou o pacto político das tradicionais oligarquias ligadas ao campo e, por um arranjo conservador, levou, em 1930, Getúlio Vargas a assumir o Palácio do Catete após a última eleição da República Velha, depondo Washington Luís.

Nesse quadro em que o declínio da Primeira República brasileira se consumou, cabe darmos evidência à crise econômica de 1929 como um processo que acelerou o desgaste ge-

neralizado que contribuiu para o fim do antigo pacto oligárquico. Assim, em aspectos gerais, o governo Vargas foi demarcado pela preocupação em contornar as crises social e econômica para além das questões políticas, mas sem desprezar o comando oligárquico do sistema político. É, portanto, em seu governo que observamos, na República, um compromisso com as questões sociais do país para além das ações policiais.

É possível ler, nesse processo, duas transformações que se operavam na sociedade, principalmente nas áreas centrais do capitalismo no país: a formação de uma recente industrialização endógena e a formação de uma classe operária. Nessas condições, as tradicionais oligarquias ligadas aos interesses agrários ficaram diante de uma economia que exigia mais.

A respeito das relações de trabalho, podemos dizer que foi nesse cenário que foram criadas as condições para o surgimento do Direito do Trabalho. Como forma de buscar e normatizar as relações de trabalho oriundas das pressões dos trabalhadores, vimos paulatinamente a criação de uma regulação geral voltada aos trabalhadores da indústria e do meio urbano.

O processo de criação e conquista de direitos trabalhistas no Brasil tem raízes que se inserem em reivindicações de trabalhadores ainda no contexto do Brasil Imperial. As dificuldades postas pela estrutura social de relações de trabalho escravistas impediam a criação ou reivindicação de direitos. De fato, uma sociedade rigidamente estratificada entre livres e cativos era replicada geração após geração.

Essas relações de trabalho, que por quase quatro séculos desqualificou o trabalho corpóreo e a pessoa sujeitada a ele, só gradativamente com a República e à medida que se firmava o processo de industrialização começaram a ser transformadas e a organização dos trabalhadores começou a influir sobre a vida social do país. Assim, para Gomes (1999, p. 151):

Durante toda a primeira república é inquestionável que a classe trabalhadora lutou arduamente pela conquista da regulamentação do mercado de trabalho no Brasil. Todos os projetos políticos [...] [ligados ao trabalho] passaram pela formulação de demandas que significavam a intervenção do Estado sobre o mercado de trabalho [...].

Se hoje enfrentamos uma situação em que o enfraquecimento da legislação trabalhista no Brasil é um dos rumos da Reforma (CESIT, 2017), a primeira metade do século XX conheceu momentos de efervescência da classe operária em todo o mundo industrializado, de forma a estabelecer parâmetros para que as relações de trabalho não viessem a prejudicar a mão de obra.

Conforme os anos passavam, algumas vitórias importantes eram incorporadas para o trabalhador brasileiro, como o decreto 979/1903, que trata e autoriza a organização sindical de

empresas rurais e trabalhadores agrícolas. Assim, uma rede de apoio ao trabalho começava a ser tecida e, em 1907, a sindicalização estaria garantida também aos trabalhadores urbanos (dec. 1637/1907). Entretanto, ao mesmo tempo que era fortalecida a possibilidade de organização dos trabalhadores, medidas que visavam manter o controle sobre eles eram legalizadas, como a lei Adolfo Gordo, que estabelecia a expulsão do país de estrangeiro que se envolvesse em protestos, afetando diretamente grande número de membros dos sindicatos.

O contexto do entre guerras, época em que o liberalismo clássico ainda era vigente na Europa, as convulsões sociais da Rússia de 1917 pode ter contribuído para que, em São Paulo, no mês de julho, fosse realizada uma greve geral de oito dias. Essa greve é icônica, em nosso entender, por trazer à baila manifestações que já vinham de outros movimentos grevistas e insatisfações de trabalhadores.

Para além dos salários, as pautas exigiam diminuição da jornada de dezesseis para doze horas diárias, melhores condições de trabalho, combate à exploração do trabalho de jovens, mulheres e menores de dezoito anos, descanso semanal, férias, salário-mínimo, legislação universal. No período, os trabalhadores ficavam à mercê do regulamento das fábricas nas quais cabia, ainda, a disciplina por castigos físicos.

Retomando a reconfiguração política a partir do golpe de 1930, mais comumente chamado de Revolução, quando Getúlio institui o governo provisório, o trabalho recebe uma nova forma de tratamento, fazendo arrefecer o costume de tratá-lo como “assunto de polícia”. Entre os anos do governo provisório e o fim da Segunda Guerra Mundial, Vargas promove um processo reformista do Estado e das instituições, tanto durante os anos que atua democraticamente quanto durante o próprio Estado Novo.

Ainda durante o governo provisório, uma das primeiras ações voltadas à regulação do trabalho é a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Segundo Biavaschi (2007), a criação de tal ministério teve a finalidade de superintender a questão social, dando amparo e defesa ao operário urbano e rural, uma tarefa que nos pareceu complexa diante do quadro no qual emergia. Como ainda aponta a autora:

A partir desse momento o Brasil passaria a lutar pela superação das características que, até então, marcavam sua estrutura econômica, social e política: os resquícios de uma ordem escravocrata, patriarcal e monocultora herdada dos tempos coloniais; uma sociedade eminentemente agrária; uma economia subordinada a um modelo primário exportador; um operariado urbano esparso e não organizado; uma política “café com leite”, com domínio dos proprietários rurais do eixo Minas/São Paulo; o sufrágio não universal e não secreto, sem participação feminina; a Questão Social, tratada genericamente como questão de polícia (BIAVASCHI, 2007, p. 88).

Com a promulgação da Constituição de 1934, que pôs fim ao governo provisório, foi introduzida, no país, uma nova ordem jurídico-política que promovia a democracia a partir de garantias sociais, como: o voto direto e secreto, a pluralidade sindical, a alternância de poder, os direitos civis e a liberdade de expressão dos cidadãos.

No período inaugurado em 1934, percebemos uma rede de proteção social sendo incorporada à nova Constituição. Essa rede trouxe consigo uma espécie de pioneirismo, introduzindo os princípios acerca da Ordem Econômica Social:

Salário-mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados [...], a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical [...] e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário (GALVÃO, 1981, p. 68-69).

A relevância de tais diretrizes estarem contidas na Constituição sinaliza a importância que elas adquiriram em nosso ordenamento jurídico. Assim que foi promulgada a Constituição, entraram em vigência, não dependendo de lei ordinária para tal. Na verdade, essas diretrizes são princípios e operam como normas, isto é, estão válidas desde sua promulgação. Em caso de antinomia entre leis e normas, os princípios são elementos de validade para dirimir o descompasso entre elas. Uma vez compondo a Constituição, qualquer alteração a ser demandada precisa sofrer um processo diferenciado das leis ordinárias infraconstitucionais.

Do ponto de vista da organização sindical, Delgado (2001) entende que o advento da Constituição de 1934 promovia maior liberdade e autonomia aos sindicatos, uma vez que ensejava a pluralidade sindical, bem como a retomada do controle pleno acerca das ações trabalhistas por meio do Estado de Sítio (1935), que se dirigiu às lideranças políticas e operárias que eram adversárias ao governo. Essa estratégia do governo federal mitigou focos de resistência às suas ações político-jurídicas, o que firmou, de maneira sólida, o modelo jus trabalhista.

Em nosso entendimento, a presença do Estado na regulação do trabalho se manifestava de forma contundente a partir do princípio da hipossuficiência do trabalho segundo o qual o reconhecimento da diferença entre os atores do campo social definidos nas relações capital-trabalho se institucionaliza. A partir do princípio da hipossuficiência, por exemplo, é possível tecermos considerações a respeito da defesa dos direitos de setores e atores sociais mais vulneráveis na sociedade capitalista.

À medida que existe o desejo de o capital promover seu crescimento constante, há a tendência de acumular a riqueza gerada socialmente em detrimento do trabalho, contradição já apontada por Karl Marx ao longo de sua obra. Durante séculos, o conflito de classes, que está na raiz dessa mesma sociedade, é administrado de maneira a possibilitar essa acumulação. Dos caminhos possíveis para que ela continuasse a se desenvolver, emergiu o amparo ao trabalho humano. Sustentar o trabalho, portanto, origem de toda riqueza social, compôs-se em uma orquestração entre os interesses dos trabalhadores e dos capitalistas que fez durante o século XX emergir as redes de proteção social nas sociedades industriais (RODRIGUES, 1980).

Com o avanço em face aos direitos, foi instituído um elemento que transcende a relação entre indivíduos que, sob uma perspectiva liberal, iguala em aspectos formais (apenas nos termos da lei) pessoas materialmente diferentes. É dentro desse campo que emergiu o Direito do Trabalho, reconhecendo a necessidade de tratar de forma diferenciada os diferentes e, assim, buscar a equidade.

Ainda sobre o Princípio da Hipossuficiência, Rodrigues (1980, p. 24) o considera: “[...] [como] princípio da proteção ou tutelar [...] peculiar ao processo do Trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto”. Quando tratamos, portanto, da Justiça e do processo trabalhista, percebemos que houve a pretensão de imputar ao trabalhador e suas instituições mecanismos e procedimentos de forma a equilibrar a relação desigual entre capital-trabalho.

Nessas condições, tendo em vista que, no século XX, direitos sociais estavam em expansão, Giglio (2000, p. 67) menciona, em relação ao acesso à Justiça do Trabalho, que:

[...] a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova por meio de presunções favorece o trabalhador, nunca ou raramente ao empregador; o impulso processual *ex-officio* beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é o réu, demandado e não auferir proveito da decisão: na melhor das hipóteses deixa de perder.

Aliado ao Princípio da Proteção e de acordo com os ordenamentos descritos por Theodoro Junior, descritos na obra de Leite (2009), o princípio mais importante que informa o processo trabalhista, e que, portanto, faz distinção deste para o processo civil comum, é o da finalidade social. Sua observância decorre do rompimento do princípio da isonomia entre as partes, pelo menos em razão da sistemática que compõe o direito formal.

Tanto o Princípio da Proteção ao hipossuficiente como o da finalidade social da Justiça do Trabalho vão contribuir de maneira significativa para que a diferenciação entre a classe patronal e a operária seja mitigada de forma considerável. A esse respeito, alguns dos argumentos que fomentaram a reforma de 2017 abrem espaço para que seja destruído esse equilíbrio legal ao passar a atribuir ao trabalhador *status* de igualdade perante a lei sem um justo equilíbrio que compense a diferença material.

Tendo exposto os elementos que constituem o fundamento essencial de se organizar as relações entre capital e trabalho a partir do princípio da hipossuficiência que se materializam no Ministério do trabalho e na Justiça do trabalho, retomamos a reflexão sobre o processo histórico a partir do Estado Novo.

1.3 Questões do trabalho durante o Estado Novo e redemocratização

Em 1937, outra Constituição foi outorgada e trazia vários dispositivos semelhantes aos que se fizeram presentes em regimes autoritários que eram vigentes na Europa, a exemplo de Portugal, Espanha e Itália. O liberalismo político foi enfraquecido com o cerceamento da liberdade de expressão e as perseguições aos opositores. O autoritarismo marcava novos tempos para o sindicalismo.

Procurando substituir o perfil da economia brasileira, o governo opera de forma a tornar o Estado um agente econômico atuante em setores das indústrias de base, transformação e energia e, da mesma forma que atua economicamente, adota meios de controle sobre a classe trabalhadora inspirada no modelo italiano. O sindicalismo fora submetido ao modelo corporativista com a Constituição de 1937 e “já se tornara juridicamente explícito o que fora prática institucional desde 1935: a inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial” (DELGADO, 2001, p. 59).

Segundo Nascimento (2003), as ideias que inspiraram o corporativismo italiano apontavam que o Estado deveria manter sob controle os sindicatos. A respeito das atribuições do sindicalismo sob o novo regime, Nascimento (2003, p. 73) observou que o artigo 138, da Constituição Federal (CF) de 1937, é uma transcrição da cláusula III da Carta Del Lavoro, copiada da Itália.

A associação profissional ou sindical é livre. Porém, apenas o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representar legalmente os que participarem da categoria de produção para que foi constituído, de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, de estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, de impor-lhes contribuições e de exercer, em relação a eles, funções delegadas de poder público.

A intervenção estatal cria desdobramentos sobre o sindicalismo, atribuindo-lhe um caráter assistencial com funções delegadas até para impor contribuições a seus filiados. Segundo Arruda (1998), os direitos sociais permaneceram basicamente inalterados, à exceção das alterações acerca do conceito de trabalho que passou a ser considerado um dever social.

Para além dessa relação de controle sobre os sindicatos, ao campo do trabalho foram acrescentadas instituições que há algum tempo eram configuradas. Junto ao Ministério do Trabalho, o Executivo criou a Justiça do Trabalho (1º de maio de 1941). Foi nesse ambiente também que foi apresentada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943), em que foi compilada uma série de leis e normas que já faziam parte das reivindicações dos trabalhadores e jurisprudências da Justiça.

A partir da CLT, foi mantido o papel do Estado como intermediador da relação capital-trabalho semelhante ao que se via para a regulação do trabalho em países de capitalismo avançado. Nesse momento, parecia ganhar força, do ponto de vista jurídico, um novo entendimento entre ambos (capital e trabalho), reafirmando cada um seu papel na concepção de um capitalismo corporativo. Já no caso brasileiro, foi colocado, como uma das funções do Estado, o desenvolvimento nacional, em que muitas vezes o Estado atuou como promotor de desenvolvimento estando à frente de um projeto nacional.

Com o fim do Estado Novo, eleições e a Constituição de 1946, o retorno à ordem democrática promoveu alterações nas instituições que lidavam com o trabalho, com destaque para a Justiça do Trabalho, que se encontrava, nesse momento, vinculada ao Poder Judiciário (ARRUDA, 1988), o que reforçou a separação entre as funções do poder do Estado.

Dessa nova Constituição, Ferrari, Nascimento e Martins Filho (1998) destacam o artigo 157 que tratava da legislação do trabalho e da Previdência Social. Mais uma vez, em consonância com o que se desenvolvia nos países centrais, nela foi feita uma recepção do que já estava posto nas Constituições de 1934 e de 1937 e foi acrescentada, à proteção social e proteção trabalhista, a estabilidade do trabalhador rural. Também ganharam destaque a assistência aos desempregados, a obrigatoriedade de seguro pelo empregador contra acidentes do trabalho, o reconhecimento do direito de greve, a participação nos lucros, a fixação de percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria. Os direitos sociais estavam positivados na Constituição como fruto, em nosso entender, de resistência e negociações dos trabalhadores; eles não estavam como algo dado ou cedido pelo governo vigente na ocasião.

Apesar de entendermos que os direitos sociais são frutos de ações desenvolvidas no campo das relações sociais, no caso específico, de trabalhadores que resistem e negociam,

existe, na historiografia brasileira, um pensamento que encara os governos de 1946 até 1964 como uma época de governos populistas. Fausto (2000), no entanto, vê líderes populistas em questão, Getúlio Vargas e João Goulart, realizando movimentos semelhantes a uma moeda de troca, quando disponibilizam direitos à população em troca de manutenção e apoio ao seu governo. Nesse ponto, ainda caberia mencionar a descaracterização do poder Legislativo segundo a qual as decisões de importância no campo demandado pela população estariam submetidas ao pacto desse líder. Aos trabalhadores, então, caberia o papel de massa de manobra. Convém esclarecermos que não é nossa intenção aprofundar esse debate, uma vez que ele foge ao escopo deste trabalho. Entretanto, queremos chamar a atenção para o protagonismo da classe trabalhadora e seu amplo espectro de ação, que já demonstrava sinais de que não se engessara no modelo sindical em fins dos anos 1950.

As próprias negociações trabalhistas estavam novamente libertas apesar de a estrutura sindical estar contornada pelo Estado. Entre os trabalhadores, nas grandes cidades, havia descontentamento: a instabilidade aumentara desde o governo Dutra, militar que fora ministro de Vargas, mas que, diferentemente deste, optou por uma economia para favorecer setores privados e atrair investimentos estrangeiros. É nesse contexto que uma campanha em torno do retorno de Vargas, o Queremismo, se desenvolve.

Com o retorno de Vargas, em 1950, podemos observar que as tensões em torno de quem deve estar como protagonista do desenvolvimento econômico continua a mobilizar setores sociais. Mesmo diante de críticas dos mais liberais, o governo de Vargas coloca, sob a governança e o protagonismo do Estado brasileiro, a criação e o desenvolvimento com capital público da Petrobrás e o monopólio sobre o petróleo. A essa empresa, agora, era somada a siderúrgica de Volta Redonda, também no Rio de Janeiro, e eram ampliadas as condições para continuar seu processo de industrialização em uma época na qual capitais externos às regiões eram favoráveis a sua ampliação.

Havia poucos anos que a Segunda Guerra mundial fora finalizada. O Brasil passava por um período de redemocratização, e o movimento sindical tinha tido duas experiências grevistas importantes, prenúncios da força que corroía as estruturas do pacto, mediado pelo Estado, entre capital e trabalho: a Greve dos 300 mil em São Paulo, entre 1953-1954 (BANDEIRA, 2010, p. 34), articulada junto com manifestantes do Comando Intersindical, que estava à margem da estrutura sindical corporativa e, mais tarde, passou a denominar-se de Pacto de Unidade Intersindical (PUI); e, em junho, a Greve dos Marítimos ligada diretamente à chegada de João Goulart ao Ministério do Trabalho.

João Goulart foi chamado para assumir o Ministério do Trabalho e demonstrou ser um bom articulador das relações entre o presidente, os patrões e o sindicato de trabalhadores. Diante do movimento de trabalhadores, em 1953, o governo federal começou a estudar a possibilidade de aumento para o salário-mínimo, mas precisava lidar com um impasse: os sindicatos pediam um reajuste de 100%, enquanto os setores patronais estavam dispostos a oferecer 42%. Além disso, os setores mais vulneráveis da população empobreceram desde o governo Dutra, e a situação foi resolvida tomando-se a decisão de aumentar os salários conforme a demanda da classe trabalhadora, ou seja, em 100%, o que foi anunciado no dia 1º de maio de 1953.

Em 1954, a situação política ainda continuava tensa e Goulart decidiu por sua demissão. Em agosto daquele ano, após o suicídio de Vargas, o Executivo federal foi ocupado pelo seu vice, Café Filho, que colocou como ministro da economia Eugênio Gudin. Este, optando por reduzir “gastos” públicos, procurava combater as dificuldades econômicas. Entendemos, então, que a visão liberal de viés ortodoxo estava a prevalecer.

Ao mesmo tempo que os defensores do liberalismo econômico apresentavam e configuravam as suas demandas perante a sociedade e exerciam novamente o controle político dela, um movimento maior da sociedade, da classe trabalhadora, em torno das instituições do Estado de direito e democráticas, continuou a ganhar as ruas apesar de sua representatividade ainda estar contida pelo pacto capital-Estado-trabalho. Nesse contexto, a inflação ainda permanecia e, ao final do governo de Juscelino e o estímulo ao consumo, ela aumentou e dificultou a situação da classe trabalhadora.

Com a mudança de governante, agora na pessoa de Jânio Quadros, a tensão política permaneceu elevada, e o presidente renunciou. O vice de Jânio, João Goulart, que estava em viagem diplomática à China cumprindo a agenda da instituída “Política Externa Independente” como alternativa à política de alinhamento incondicional aos Estados Unidos do governo Dutra, tem seus poderes de Chefe de Governo tolhidos por uma manobra parlamentar: à época foi instituído o parlamentarismo no país de forma a evitar que Goulart assumisse como chefe de governo.

Após o retorno de Goulart e já operando no país o sistema parlamentarista, em 1963, por meio de um plebiscito, a população opta novamente pelo presidencialismo, colocando Goulart como presidente, que assume, portanto, os papéis de chefe de Estado e chefe de governo.

João Goulart coloca, em sua agenda governamental, intenções para executar as reformas de base do Estado e da economia nacional, que já tinham sido ventiladas durante o go-

verno de Juscelino Kubitschek. Era proposto, então, um conjunto de ações reformistas dentro dos campos político, administrativo e econômico, sem rompimento de ordem institucional ou mesmo com viés revolucionário, de forma a tornar a sociedade menos desigual, ainda que capitalista. Em nosso entendimento, portanto, era um processo de continuidade e aperfeiçoamento do Estado de modo a reduzir as desigualdades sociais que cresceram como demanda da população que se organizava desde as primeiras entidades sindicais.

Contudo, como o movimento pendular de um relógio, a política institucional tornou a manifestar a força de setores conservadores e reacionários da sociedade brasileira. Esses setores reagiram consonantes com o clima de guerra fria em ações contra o governo Goulart, entendido como comunista, diante das reformas propostas.

Havia pouco tempo, a intervenção na Baía dos Portos, em Cuba, demonstrava que o governo estadunidense não tinha nenhuma disposição com qualquer processo reformista que viesse a emergir na América Latina. Em 1964, agora no Brasil, os setores sociais que eram contrários a qualquer reforma que viesse a favorecer a classe trabalhadora apelaram aos militares. Esses setores tinham como motivação tomar por golpe o poder e destituir o presidente eleito. Teve início, assim, uma república autoritária, governada por generais como chefes do Executivo, apoiada por civis com cargos dentro desse governo. Apesar de conservar a República, o golpe colocara em xeque a democracia e os direitos sociais.

1.3.1 Em tempos de autoritarismo, nova ação do trabalho

A democracia, nesse momento, estava em suspensão. A República estava a ser governada por uma junta militar que nomeou o Marechal Castelo Branco presidente. Durante o regime civil-militar (1964-1985), uma nova Constituição foi promulgada, em 1967, e os movimentos sociais tiveram intensificadas as perseguições.

A respeito das relações entre capital, Estado e trabalho, podemos dizer que elas foram recepcionadas da Constituição de 1946. Todavia, o trabalhador passou a ter suas manifestações e seu direito à greve reprimidos e proibidos em atividades essenciais e nos serviços públicos.

Paralelo ao controle e à repressão do movimento dos trabalhadores e dos sindicatos, em 1966, foi criado o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998) e foi suprimida a estabilidade decenal, que garantia ao trabalhador, decorridos 10 anos de trabalho em uma mesma empresa, que sua demissão fosse feita apenas após justa causa e fosse verificada a sua necessidade perante a Justiça do Traba-

lho. Ainda durante o regime de 1964, foi criado o PIS (1970) – Programa de Integração Social – que, posteriormente, foi unificado ao PASEP (1975) – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.

Apesar do movimento do governo autoritário e dos empresários envolvidos com o regime, observamos que se desgastava a contenção dos movimentos de trabalhadores. Isso foi possível de ser verificado à medida que maiores eram as ações que a classe trabalhadora tomava em direção a reconhecimentos de suas próprias necessidades e de reivindicação e criação de direitos.

Após 1968, o Ato Institucional n. 5 tornou o regime mais repressor, dificultando que movimentos sociais pudessem se manifestar, colocando em suspensão os direitos individuais e coletivos. Ainda a esse respeito, podemos encontrar em Lacerda (2000) a reflexão de que “o Brasil passou a experimentar um retrocesso institucional. No plano dos Direitos Sociais, os trabalhadores perderam mais uma vez”, e a resistência atuava na clandestinidade.

Nesse contexto, emergiu uma nova maneira de fazer sindicalismo, que começou a ganhar força à margem das instituições oficiais e que nos fez lembrar as organizações criadas por trabalhadores nas primeiras décadas do século XX. Agora, criando seus próprios caminhos, essas novas organizações apresentavam uma alternativa àquele modelo sindical organizado a partir da vinculação única por categoria, mediada pelo Estado, que vinha desde os anos do governo Vargas.

Em meados da década de 1970, após a crise internacional ligada à elevação do preço do petróleo, o regime civil-militar enfrentou dificuldades após um breve crescimento econômico. A força da classe trabalhadora, abafada desde 1964, irrompe e, em 1979, ano em que a ditadura civil-militar se encontrava em crescente distensão, as greves ganharam maiores proporções em todo o país quando comparadas às que se passaram ao longo da década de 1970.

Para Lacerda (2000), o fortalecimento do movimento sindical era prenúncio de uma rearticulação da sociedade civil, culminando, em nosso entender, em uma nova organização política do Estado e das relações de trabalho nos anos de 1980. Para Lacerda (2000), então, “[...] a partir da primeira eleição direta para Governador, em 1982, o povo brasileiro toma as ruas do país [...] essa eleição teve um efeito pedagógico sobre a sociedade brasileira, exercitando-a no sentido da importância e da necessidade da democracia” (LACERDA, 2000, p. 76).

1.3.2 As mudanças com a nova democracia

As questões econômicas afetavam o cotidiano da população. O descontentamento da classe trabalhadora, no início dos anos 1980, e as demandas por participação política nos negócios de Estado engrossavam o movimento por eleições e democratização da República.

A campanha pelas *Diretas Já* impulsionou a abertura política do país que elegeu o primeiro presidente civil, Tancredo Neves. É importante lembrarmos que esta ainda não foi uma eleição direta para presidente, mas, com essa eleição, teve início a Nova República e o processo de redemocratização do país. Todavia, em decorrência de problemas de saúde, Tancredo falece e quem é empossado no Palácio do Planalto é seu vice, José Sarney. Em 1987, uma nova Assembleia Constituinte deu início aos trabalhos para uma nova constituição.

A partir da leitura que fizemos de Lacerda (2000), observamos que, em razão das forças sociais em tensão no período de composição da Assembleia Nacional Constituinte, a Constituição Federal de 1988 representou um avanço na reforma política e jurídica nacional e provocou reflexos diretos na regulamentação do trabalho.

Conforme encontramos em Delgado (2001), a Constituição de 1988 representa uma ampliação das garantias que já existiam na ordem jurídica, mas que foram revistas, e dava também importância aos campos sociais e trabalhistas.

Ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária – 120 dias (art. 7º XVIII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo até cinco meses após o nascimento (art. 10, II, “b”, ADCT, CF/88). [...] de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai, no período de nascimento do filho (art. 7º, XIX, e art. 10, § 1º, ADCT, combinados com art. 473, III, CLT). [...] o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando o prazo para trinta dias (art. 7º, XXI, CF/88). [...] estendeu para cinco anos o prazo bienal de prescrição do art. 11, CLT, mitigando os efeitos derruidores do antigo preceito celetista excessivamente restritivo (art. 7º, XXIX, “a”, CF/88) [...] Estendeu o FGTS [...] a todo empregado (art. 7º, III, CF/88), ampliando o acréscimo rescisório (art. 10, I, CF/88: fala-se em “multa fundiária”) e minorando, desse modo, os efeitos negativos da dispensa para o empregado. Mas, em contrapartida, extinguiu a velha indenização celetista (art. 7º, I, CF/88; art. 447, *caput*, CLT), remetendo à legislação complementar a fixação de indenização compensatória. (DELGADO, 2001, p. 126-127).

Apesar das mudanças que a CF/88 introduziu, segundo Ferrari, Nascimento e Martins Filho (1998), ela não contempla a plena realização do princípio de liberdade sindical. Na verdade, ela apresenta uma redação ambígua, no artigo 8º, à medida que mantém elementos da estrutura sindical corporativa ao mesmo tempo que prevê a liberdade sindical para a criação de novas entidades de representação de trabalhadores.

Apesar dessa condição em relação à organização sindical, foi mantido o princípio do uso da norma em condições mais favoráveis ao trabalhador para compensar, de forma jurídica, a condição de hipossuficiência do empregado (DELGADO, 2001). No entanto, essa condição será fragilizada pela Reforma Trabalhista de 2017.

1.4 Nova fase de regulação do trabalho no Brasil

Feitas as considerações a respeito da evolução histórica do trabalho no Brasil, abrimos espaço para esboçar como se compôs essa nova fase da regulação que emergiu com a Reforma sancionada pelo governo Temer, em 2017.

Frente às informações apresentadas, propomos considerar essa reforma como um epifenômeno resultante de diversas alterações na legislação trabalhista ocorridas em momentos-chave da história recente, sob circunstâncias econômicas desfavoráveis aos trabalhadores e fundamentadas em discursos de “modernização” para aprimorar as relações de trabalho (BRIDI; FERRAZ; OLIVEIRA, 2014) e a empregabilidade. Essas modificações vinham se consolidando desde o fim do século XX no Brasil, sendo, “[...] ao mesmo tempo, consequência e expressão de um conjunto de outras mudanças em curso, que redesenham a estrutura e o tecido social brasileiro” (KREIN, 2017, p. 4).

Já que são importantes para entendimento da reforma, identificamos essas mudanças a partir de três dimensões que, por sua vez, estão relacionadas a uma ordem sistêmica global da qual o Brasil participa como Estado emergente e periférico. A primeira delas diz respeito a um rearranjo do paradigma fordista e a emergência do paradigma de acumulação flexível.

Suscintamente, o fordismo se caracteriza por ser um sistema que organiza a produção em que, ao relacionar a invenção da linha de montagem, promove a produção em massa e o barateamento das mercadorias. Concomitantemente ao barateamento das mercadorias da linha de montagem, com o aumento dos salários, Henry Ford criou o consumo em massa, gerando a organização de um modo de vida próprio desse paradigma. O processo, assim, se realimentava. Em outras palavras, estabeleceu-se um ciclo virtuoso entre produção e consumo, e seus fundamentos não estiveram restritos à organização fabril; eles extravasaram os muros das fábricas, favorecendo e aprofundando costumes desenvolvidos com o industrialismo, submetendo ainda mais a regulação da vida social e dos indivíduos à instituição fabril, à lógica de mercado.

O tempo da produção continuou a ser marcado para que fossem ampliadas as chances de multiplicação do capital. Todavia, na linha de montagem, amplificou-se o processo desu-

manizante que já se via desde os séculos do colonialismo na América e do surgimento da indústria moderna.

Não é por acaso que movimentos de trabalhadores organizam suas reivindicações em torno de diferentes questões, e, após a década de 1950, legislações trabalhistas em países centrais do sistema capitalista (por exemplo: Estados Unidos, França, Grã-Bretanha) existiam de maneira a promover a regulação do trabalho, em que sindicatos, governos e empresas buscavam garantir acordos. Foram criadas, então, alternativas a governos e empresários para manter as classes trabalhadoras sob controle, bem como aumentar o poderio e as margens de lucros de empresas e corporações. Essa ótica do capitalismo corporativo também funcionava como um substrato para o *Welfare State* que, em nosso entender, acaba por ser um avanço civilizatório à medida que inclui a grande massa da população num ciclo de consumo com uma ampla rede de apoio social. Todavia, essas engrenagens funcionaram até o instante em que a redução dos ganhos do capital começa a gerar incômodo diante do aumento do endividamento público. Nesse sentido, ganha força a ideia de ser o Estado corporativista uma instituição governada fundamentalmente pelos interesses do capital circulante.

Apesar de aqueles anos pós-guerra serem de grande prosperidade para as sociedades envolvidas e para o capitalismo (HOBSEBAWM, 1996) como modo de produção, era possível observarmos o despontar dos sinais de um outono em fins dos anos 1960. É, portanto, nesse contexto que emerge a lógica da acumulação flexível.

A utilização de inovações tecnológicas possibilitou às empresas expandir seus negócios no mercado global, gerenciando, de forma remota, cadeias produtivas que estão vinculadas em uma sociedade em rede (CASTELLS, 2005). Inicialmente, nos países centrais e, depois, com forte disseminação por mais territórios nacionais, ampliava-se o rearranjo de plantas produtivas e mão de obra disponível a servir ao sistema de acumulação mundial² (ARRIGHI, 2012).

Assim, a produção automatizada e sob demanda (*just in time*), a segmentação da produção e as outras formas de gerir insumos levaram a fenômenos de deslocamentos de parques industriais em escalas nacionais e transnacionais, fomentando desindustrialização de territó-

² Convém lembrarmos do trabalho de Arrighi (2012) em que o autor aprofunda os estudos sobre “ciclo sistêmico de acumulação”. Baseado em estudos de outros cientistas sociais, economistas e historiadores, ele demonstra a construção do sistema capitalista em escala planetária, a partir de um sistema financeiro desenvolvido ainda na época da renascença e que se complexifica a partir das disputas entre estados territoriais pelo capital circulante, migrando àquele que seja capaz de proporcionar maior rentabilidade e possibilidade de se materializar, até se volatilizar novamente. No momento em que escrevemos, é possível observar o “ciclo sistêmico norte americano” em que a financeirização do sistema mundial, ao que nossa percepção indica, pode estar prevalecendo.

rios e a industrialização de outros. Logo, a lógica do desemprego substitui a do pleno-emprego e deteriora aquela ordem estruturada sob o paradigma fordista.

A segunda dimensão diz respeito ao fenômeno de crises econômicas. De acordo com as leituras que nos levaram a pensar sobre o tema, é característica do modo de produção capitalista os seus desenvolvimentos. Além disso, de meados dos anos 1850 adiante, a diminuição entre os intervalos de tempo, entre expansão e retração econômica, tem diminuído. Na mesma dinâmica, é possível ver o aumento dos oligopólios, trustes e cartéis (HUNT, 2021).

Para nos fixarmos em uma das crises mais recentes, que tem maior importância para nosso estudo, vamos nos ater à ocorrida nos anos 1970, a partir da qual a elevação do preço do petróleo (um dos aspectos que teve relevância por conta do encarecimento do insumo “energia”), que provocou efeitos sobre o processo de acumulação das empresas. Esse fenômeno, aliado às campanhas sindicais por reajustes salariais, fez com que a margem de lucros diminuísse e fosse experimentado o quadro de estagflação.

Desde a época, durante a crise de 1929, que marcou o colapso da “Era de Ouro”, o impacto sobre o trabalho é uma constante. Se a solução para equacionar o desequilíbrio entre oferta e demanda que, para ser eficaz, precisou da presença do Estado nos anos de 1930, em fins dos anos 1960, o paradigma keynesiano parece ter sido abandonado. Assim, o emprego ou desemprego do trabalho operaram como um mecanismo para manter a acumulação do capital e, dessa forma, favorecer a existência do sistema econômico.

Para exemplificar a relevância que a questão econômica – especificamente a crise – tem sobre o trabalho e a forma como as sociedades de capitalismo avançado tem tratado o tema, apresentamos o que Hyman (2005 *apud* KREIN, 2017, p. 79) observou sobre a segunda metade do século XX:

[...] [o] pós-guerra na Europa foi um período de *desmercantilização* da força de trabalho, em que as regras da contratação e sobrevivência colocaram limites ao funcionamento do mercado. Após a crise dos anos de 1970, a tendência voltou a ser de *mercantilização* da força de trabalho. Na mesma perspectiva, a atual contrarreforma [trabalhista] tende a desconstruir direitos e proteção social, por isso significa uma mudança no padrão de regulação social do trabalho.

Com base nessas reflexões, podemos considerar que, antes de ser uma decisão econômica, como arbitrar as crises e como gerenciá-las é uma decisão do campo político. Por fim, a terceira trata da organização do Estado que, cooptado pelo sistema financeiro, procura favorecer o capital, garantindo que este possa se reproduzir em território de respectivo ente estatal e obter algum dividendo (ARRIGHI, 2012).

A relação de dependência entre ambos que emerge a partir do que se configurou nos primórdios da acumulação primitiva, durante o mercantilismo, como visto em Arrighi (2012), possibilita que, à medida que ocorra a expansão do capital, haja também a limitação dos campos de ação político de controle. Logo, resultam daí tendências a maior ou a menor ação do capital sobre o domínio público, sobre o trabalho e em relação a seu emprego e a seu desemprego. Assim, a forma como se fará a alocação da riqueza desenvolvida pelo trabalho dependerá do quão eficiente é a democracia em um país, da ação que possa colocar limites aos avanços do capital (KREIN, 2017) sobre as instituições sociais e realocar esses ganhos segundo a demanda societária.

Durante a segunda metade do século XX e com os limites impostos à acumulação do capital, o sistema fordista, que atuava consonante ao Estado de bem-estar social, recebe impactos da crítica dos liberais que se opunham às políticas keynesianas. Para as contestações sociais e a estagflação, adotaram-se medidas que empobreciam a classe trabalhadora e eram associadas, por exemplo, ao aumento do desemprego na intenção de se enfraquecer o movimento de trabalhadores. Associado ao deslocamento de plantas produtivas e ao uso das novas tecnologias em que favoreciam as comunicações, tanto de transporte quanto de informações, a crise do petróleo fecha o período da “era de ouro” do capitalismo pós-guerra.

Enquanto os problemas nos países centrais se agravavam considerando as três dimensões citadas anteriormente, o pós-guerra no Brasil foi marcado por redemocratização, instabilidade e golpe que culminaram em uma grave crise econômica que se arrastou pelos anos 1980. A crise do petróleo, de 1973, provocou, no Brasil, o esgotamento da política econômica desenvolvimentista frente à fuga de capitais, inflação e estagnação. Nesse contexto, o governo civil-militar promoveu desequilíbrio entre as classes sociais ao fragilizar a estrutura de ação dos trabalhadores por meio da sua precarização com a política de arrocho salarial e da repressão às ações reivindicatórias.

Em relação ao desenvolvimento econômico, foi, durante os anos 1990, nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso (FHC), que o modelo desenvolvimentista de Vargas foi afetado diante do processo de abertura econômica e inserção internacional sob os princípios do Consenso de Washington, que resultavam na redução do papel social do Estado.

Sobre o trabalho, no primeiro mandato de FHC (1995-1998), podemos dizer que ações de fiscalização das empresas pelos órgãos reguladores favoreceram o descumprimento de acordos coletivos e da legislação trabalhista, o que resultou na fragilização da classe trabalha-

dora mediante a desindexação salarial e fez com que os reajustes do salário-mínimo ficassem abaixo da inflação.

No que toca à legislação trabalhista, as mudanças pareciam esboçar o que a atual reforma consagrou em seu texto. A esse respeito, Araújo e Oliveira (2014, p. 31-32) comentam:

Em 1998, o Governo adotou um conjunto de medidas voltadas para a flexibilização dos contratos: *contrato flexível* (Lei 9.601/98), [...] o contrato em tempo parcial [...] e a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado [...]. [A] *flexibilização* da jornada de trabalho (Lei 9601), através da implantação da *anualização* das horas de trabalho. [...] Em dezembro de 2001, o governo conseguiu aprovar na Câmara dos Deputados, um projeto que modificava a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, estabelecendo que as negociações coletivas podiam prevalecer sobre a legislação, desde que não contrariassem a Constituição e as legislações previdenciária e tributária [...].

Ao findar o governo de FHC, uma série de mudanças demandadas de segmentos patronais estava em vigor. Esses ajustes se enquadravam dentro das possibilidades que a CLT possibilitava, mas também apontavam para sua neutralização, como no caso de estabelecermos a prevalência da negociação em substituição ao texto legal. Em relação à regulação do trabalho, durante o governo FHC, como mencionamos, à medida que avançavam as alterações na legislação trabalhista, também houve espaço para o fenômeno da precarização das condições de trabalho e da classe trabalhadora.

Com o início do Governo Lula, em 2003, parece-nos ter ocorrido uma desaceleração no avanço das medidas influenciadas pela gestão neoliberal. Em 2003, então, ocorreu essa desaceleração quando, sob pressão das centrais sindicais, o novo governo conseguiu que fosse retirado da pauta do Senado o PL 5.483 “que trata da prevalência do negociado sobre o legislado [...] colocando um freio no processo de precarização promovido pelo governo de FHC” (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014, p. 64).

Ainda segundo Ladosky, Ramalho e Rodrigues (2014, p. 64), havia uma nova proposta de mudar a legislação sindical e trabalhista de forma que estivessem envolvidos diferentes agentes sociais “organizados em um espaço tripartite, e para isso foi instituído um Fórum Nacional do Trabalho – FNT. Presumia-se que a força do consenso seria fonte de legitimação para a aprovação das matérias no Poder Legislativo”. Entre agosto de 2003 e abril de 2005, o FNT – Fórum Nacional do Trabalho – elaborou a Proposta de Emenda Constitucional no. 369³ e, também, o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que foram encaminhados, pelo Poder Executivo, ao Congresso Nacional.

³ Institui a contribuição de negociação coletiva, a representação sindical nos locais de trabalho e a negociação coletiva para os servidores da Administração Pública, acaba com a unicidade sindical, incentiva a arbitragem

As aprovações da emenda e do anteprojeto acabaram por sofrer a ação do desequilíbrio entre as bancadas sindicais e patronais no Congresso Nacional, já que havia o favorecimento da atuação desse último grupo e a dificuldade de aprovação das propostas do Fórum. Aqui já aparecia, a nosso ver, o indício do que entendemos como um paradoxo que marcou os mandatos do presidente Lula, pois, uma vez composto um governo que tinha, em sua eleição, a base histórica no sindicalismo operário, agora ele precisava da bancada patronal para ter sua sustentação garantida (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014).

Diante dessas considerações em que o debate se fazia entre os envolvidos, retomamos as reflexões a respeito da necessidade de reforma trabalhista. Segundo os acadêmicos que expuseram seus argumentos no documento do CESIT/UNICAMP (2017) a partir de dados que alimentavam as diferentes pesquisas, não havia necessidade de terem desenvolvido a reforma trabalhista sob circunstância alguma porque a legislação trabalhista já apresentava mecanismos que a mantinham atualizada. Contrariando as evidências expostas nos trabalhos dos acadêmicos, existe uma tendência de defensores da Reforma em considerá-la obsoleta. Entretanto, diante de tal tendência, perguntamo-nos: como ela poderia ser obsoleta se cada nova alteração estava presente no ordenamento jurídico como atualização?

Esclarecemos, então, que existe uma corrente de defensores da Reforma que argumenta que a CLT instituída, no ano de 1943, era obsoleta. Contudo, no âmbito em que tal ideia prospera, são ignoradas, certamente, as várias mudanças que foram sendo incorporadas à Lei ao longo de 70 anos, muitas delas mais recentemente, nos governos pós-regime civil-militar. Sem querer aprofundar a questão nesse momento, podemos dizer que esse posicionamento de alguns defensores da reforma reflete a noção de prevalência do acordado sobre o julgado, reflete o banimento do princípio da hipossuficiência do trabalhador em sua relação com a empresa.

Assim, mesmo que o trabalhador tenha o seu status alterado para Pessoa Jurídica (PJ) em termos legais, ou seja, que ambos, empresa e trabalhador, sejam pessoas jurídicas, o PJ que antes era trabalhador não tem como ter capacidade de barganhar nas mesmas condições que o PJ empresa. Isso se dá porque, apesar de a igualdade, em termos legais, realmente poder ocorrer, as condições materiais de existência entre ambos não permitem ao trabalhador, transformado em PJ ou não, atuar como empresa, pois esta depende somente de seu trabalho e seus instrumentos, em muitos casos. Já o contratante do serviço é o que detém o meio de pro-

para solução dos conflitos trabalhistas e amplia o alcance da substituição processual, podem os sindicatos defender em juízo os direitos individuais homogêneos. Proposta da Reforma Sindical. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em: 15 set. 2019.

dução e o capital a ser investido, é ele quem torna o capital investido em capital investido mais x desse valor inicial.

Diante do posicionamento dos especialistas e em razão das informações que colocamos, também nos posicionamos contrários à Reforma com base na convergência entre nossas reflexões e a desses estudiosos. Com o problema posto, precisamos agora levantar o seguinte questionamento: sobre os fenômenos que estariam permeando esse processo de desmantelamento do campo do trabalhador conquistado ao longo do século, como explicar a consumação do processo que levou junto os direitos do trabalhador? Parece-nos óbvio que a incessante ação do capital para garantir que seja ampliado seu campo é o motor.

Uma explicação inicial possível para esse questionamento está no fato de as alterações na CLT comporem os anseios de trabalhadores e patrões que, desde os anos 1970, demandavam modificações na lei. Percebemos, então que o processo é complexo e se fez ao longo de décadas. Além disso, podemos notar que, quando estudamos o período, há intenções diferentes e divergentes. Vemos, por exemplo, que, ao emergir a possibilidade de debate na tentativa de se conciliar os anseios dos envolvidos, mesmo tendo chegado a um consenso como no referido fórum, os congressistas fizeram prevalecer a ação das forças sociais que eram reforçadas pelo capital por estar justamente o setor ligado ao capital mais representado do que o ligado ao trabalho. Logo, a explicação que nos parece plausível é considerar que a reforma, implementada em 2017, apesar de carregar o anseio por alterações, é fruto da potência entre as forças sociais que privilegiaram a ação do capital em detrimento do trabalho e da classe trabalhadora.

As ações desses setores, ligados ao capital, mantiveram-se atuantes durante os governos petistas que condicionaram rumos em Pastas do governo, como, por exemplo, na condução da política macroeconômica (PINTO; TEIXEIRA, 2012), meta de inflação, superávit primário e câmbio flutuante, representando continuidade com as diretrizes da era FHC (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES, 2014), o que resultou, talvez, na composição de um paradigma que dificulta ações de política econômica para além do neoliberalismo.

Convém mencionarmos que uma das centrais que mantiveram apoio ao governo, a Central Única dos Trabalhadores, sofreu os efeitos das contradições em que o governo Lula esteve inserido, o que levou a composição de grupos que vieram a se opor, em algumas posições, a ele, originando novos sindicatos e o PSOL.

A CUT, que esteve na base do novo sindicalismo, também desenvolvia discursos em torno de reformas na legislação trabalhista, mas, obviamente, em tom diferente da que foi sancionada sob o Governo Temer. Suas propostas procuravam maior autonomia para o sindi-

calismo e representavam uma nova forma de fazer o movimento sindical, criando espaços para a representação dos trabalhadores ainda durante o regime civil-militar.

À CUT, a personalidade de Lula também está vinculada, e, unido a ela, o SINTRICOM-JP contribuiu para o fortalecimento do sindicalismo na região metropolitana de João Pessoa (PB). Contudo, a atuação e combatividade de ambas as entidades enfrentaram momentos de adaptações, e uma série de inovações nos setores produtivos, durante os anos 1990, representaram novos desafios a esse tipo de sindicalismo. Em um primeiro momento, da ação combativa, o sindicalismo começou a assumir papéis institucionais e parlamentares ainda em fins dos anos 1980, depois, conforme a *reestruturação produtiva*⁴, começou a ganhar volume em regiões mais industrializadas do país⁵, podemos, então, nos perguntar como se organizariam os sindicatos.

Já os anos 1990, o sindicalismo brasileiro, para Bridi e Ferraz, (2014 p. 94),

[...] devem ser descritos [...] [por] dois fenômenos. O primeiro é mais frequentemente visível nos estudos sociológicos e consiste na diminuição do movimento grevista e na capacidade de mobilização de massa dos sindicatos de trabalhadores. O segundo consiste no crescimento do seu poder institucional junto a outros atores sociais.

A respeito do crescimento institucional desse sindicalismo, observamos que atingiu nova dimensão com a eleição de Lula, em 2003. Tendo forte apoio popular e sindical, grandes esperanças de mudanças eram depositadas no novo governo, mas, conforme avançava, entendimentos diversos, até divergentes, a respeito do papel sindical e do perfil do governo eram apresentados à opinião pública (BRIDI; FERRAZ; OLIVEIRA, 2014) dentro daquele aspecto contraditório que mencionamos.

Gradualmente, lideranças sindicais foram integradas ao governo. Greves por reivindicações existiram, mas a posição da CUT, em apoio ao governo, levou-a a minimizar esse tipo de ação. Na prática, o governo do período apresentou:

[um] caráter [...] complexo [que levou] o sindicalismo a um posicionamento confuso, ambíguo, contraditório frente àquele. Em geral tem prevalecido a cautela, o cuidado em não contribuir para fortalecer um discurso conservador, identificado com o quadro adverso anterior (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2014, p. 55).

⁴ Emergiu, a partir da década de 1970, em função da grande crise do capitalismo e da derrocada do paradigma fordismo/taylorismo em meio ao processo de produção e acumulação industrial.

⁵ Um exemplo é o caso da região do ABC Paulista, onde o sindicalismo que havia conseguido erigir a Central Única dos Trabalhadores (CUT) como central sindical de maior expressão, precisava agora desenvolver novas estratégias para sobreviver evitando que a desindustrialização da região agravasse os problemas gerados pela política econômica do período.

Por ora, constatamos que diversas são as transformações pelas quais a sociedade brasileira tem passado em relação à regulação do trabalho, acompanhando, em seu próprio ritmo, as que acontecem em outros países, estando envolvidos nessa procura por aportar o capital disponível. É sob essa condição que está submetida a Reforma Trabalhista estabelecida durante o Governo Temer, sendo, a um só tempo, o epifenômeno que 1) contém uma série de dispositivos desenvolvidos na história do Brasil, e 2) é a legitimadora e fomentadora das transformações atuais das relações de trabalho.

Passemos, agora, ao capítulo que trata do sindicalismo e da negociação.

2 SINDICALISMO E NEGOCIAÇÃO

Antes de entrarmos propriamente no tema deste capítulo, consideramos importante apresentar algumas palavras sobre a formação do mercado de trabalho no Brasil. O mercado de trabalho, em nossa sociedade capitalista, reflete o processo histórico por meio do qual nosso país se formou. Em razão disso, consideramos importante pensar acerca das mudanças e permanências de sua composição ao longo do século XIX.

Apesar de a existência de controvérsias a respeito de seu desenvolvimento ter se originado ainda na colônia para atender às necessidades das áreas mineradoras e para a formação de um mercado interno, o mercado de trabalho de viés capitalista era incipiente para que possamos mencionar a sua existência devido às particularidades com que a mão de obra era empregada: os trabalhadores eram escravizados.

Durante o século XIX, em que a perda da importância econômica nordestina se acentuou, fazendo com que houvesse o deslocamento de mão de obra para a região do centro-sul, o quadro persiste. Os escravizados não passavam pelo mercado de trabalho e, compondo a maior parte da mão de obra, não possuíam condições efetivas de produção e reprodução, não podiam ser expropriados, nem vender sua força de trabalho.

Para Barbosa (2016, p. 8), havia um “não-mercado de trabalho ao partir da noção de nos tempos coloniais era a escravização e outros povos, com destaque para os africanos, não ingressavam em um trabalho assalariado”. “Existia o trabalho, mas não se podia afirmar haver um mercado de trabalho” (BARBOSA, 2016, p. 9). Havia um “não-mercado de trabalho” durante o período, visto que os trabalhadores eram assegurados via tráfico de escravizados e, nessa condição, não podiam ser alocados como expropriados, nem poderiam “vender” a sua força de trabalho. Além disso, o trabalho livre que existia era marginalizado.

Os contornos de um mercado de trabalho começam a ser esboçados diante da transmigração da Corte Portuguesa para o Rio de Janeiro e do processo de “interiorização da metrópole” (COSTA, 2009). A necessidade de suprimentos alimentava rotas mercantis de diferentes regiões do território em direção à capital sem que se afetasse significativamente a estrutura da sociedade colonial. Além disso, apesar de as pressões pela abolição e a adoção de formas de trabalho livre marcassem o período, só em meados do século a Lei Eusébio de Queiroz (1850) coloca oficialmente impedimento ao tráfico de africanos escravizados para o Brasil, sem acabar, no entanto, com o tráfico dentro do território. Todavia, as resistências a essa modalidade de trabalho cresciam ao longo dos anos (GOMES, 2005), assim como o movimento abolicionista.

Em nosso entender, ao final do século XIX, podemos observar dois processos que se complementam: 1) a libertação dos escravos em 1888, que contribuiu para um contingente que deveria ser integrado às condições estruturais de um mercado de trabalho incipiente (AMORIM, 2015), e 2) as ondas imigratórias de trabalhadores europeus (por volta da década de 1870). Os trabalhadores que chegavam eram deslocados para as regiões rurais em substituição à mão de obra outrora escravizada. Convém frisarmos que esse processo de imigração continuou nas primeiras décadas do século XX.

Desse modo, as relações com as nações estrangeiras começam a ser ampliadas, sendo mantida a economia exportadora de produtos primários, enquanto as influências da moda europeia ganhavam espaço como produtos manufaturados,

Proclamada a República, em 1889, o Brasil continua a ampliar suas relações com os países centrais e se mantém como economia fornecedora de produtos primários. Apesar disso, um processo de industrialização endógeno, em regiões metropolitanas das capitais dos recém-criados Estados Federados, atuava como atrativo de mão de obra livre, promovendo uma marcha emigratória, do campo para a cidade, que marcou o processo de urbanização até o terceiro quartel do século XX.

Durante a instauração do regime republicano, questões ligadas a direitos e ao exercício de cidadania da mão de obra não eram tratadas com a importância necessária pelos governos. Por um lado, uma república de perfil econômico liberal, mas, por outro, de uma composição política oligárquica, favoreceu a manutenção do *status quo* dos séculos anteriores. A partir daí, movimentos sociais começam a emergir dentre as diferentes categorias de trabalhadores rurais e urbanos. Canudos, revolta da vacina, contestado são apenas alguns deles.

A importância de uma economia urbana e industrial, paralela à histórica exploração rural, fomentou a emergência da legislação trabalhista que, como vimos no capítulo anterior, foi reflexo da realidade vivenciada a partir de 1930. O avanço nas normas legais, a partir de 1936, proporcionou um conjunto de direitos trabalhistas e obrigações contratuais que gradualmente colocavam o Estado como árbitro das questões. Ocorre, então, o funcionamento e o financiamento dos sindicatos e surgem órgãos que passam a representar os direitos de trabalhadores e empresários.

Se, por um lado, o desenvolvimento do capitalismo no país esteve articulado ao desenvolvimento de uma economia do trabalho assalariado, com regulação da relação capital-trabalho, não observamos o mesmo em termos de cumprimentos e conformidade ao acordado. Sobre esse modelo que apresentamos no parágrafo anterior, na realidade que estamos buscando descrever, Amorim (2015) alerta para o aspecto de informalidade do mercado trabalhista, a

contratação sem registro em carteira, bem como a não conformidade em relação aos direitos dos trabalhadores como sendo constantes. Além disso, por meio desse modelo, entendemos que ele pode estar representado no descompasso que Amorim (2015) indica entre o desenvolvimento social em relação ao desenvolvimento econômico vigente, pois não foram criados mecanismos que pudessem redistribuir propostas baseadas em políticas sociais efetivas.

No mercado de trabalho que era criado, a marca da escravatura que era somada aos descendentes de pretos e mulatos não foi alterada. Não houve nenhuma medida do poder público que nos permitisse comparar hoje com medidas de reparação ou inclusão para essas populações.

Para o restante das outras camadas sociais trabalhadoras, a situação não era muito diferente, com exceção de setores médios dos centros urbanos que, de certa forma, se distinguiam dos trabalhadores “braçais” (SOUZA, 2017). No caso das populações imigrantes, esclarecemos que era comum serem deixadas também à própria sorte. Por isso, houve regiões em que comunidades se organizaram em torno das identidades de seus países de origem, o que veio a ser uma questão importante para a integração de algumas áreas, por exemplo, na Região Sul do país. A mesma sorte tiveram os brancos pobres. Na configuração do Estado liberal do Brasil do início do século XX, não havia espaço para a inclusão.

Uma das razões que podem ser apontadas para os problemas enfrentados pela classe trabalhadora durante o século XX e XXI está relacionada a essa condição segundo a qual, historicamente, os grupos sociais que têm menos capitais (seja simbólico ou material) são subjugados e, assim, permaneceram em razão de não haver políticas sociais efetivas e permanentes adequadas. Em virtude disso, inferimos que o mercado de trabalho (e a própria estruturação e o desenvolvimento da sociedade) teria características diferentes das que são predominantes na atualidade, quais sejam: heterogeneidade, desigualdade e informalidade. Entendemos ainda que essas questões tendem a se manter diante do contexto de desindustrialização e da lógica da economia-política neoliberal.

2.1 Estrutura sindical brasileira

Como mencionamos nas páginas anteriores, os processos de urbanização e industrialização pelos quais passou a sociedade brasileira são simultâneos aos processos de imigração e libertação de escravizados, o que contribuiu para o desenvolvimento da nova classe operária.

De forma abrangente, pensamos o seguinte modelo para representar essa classe trabalhadora que se organizava: submetida às condições que a ordem social da época condicionava,

ela também começa a desenvolver instrumentos para existir e criar direitos, a apropriar-se dos instrumentos que essa mesma ordem social oferecia, podendo estar orientada, em seus diversos segmentos, a partir de ideais socialistas, comunistas e anarquistas. Também como exposto anteriormente, é durante a Era Vargas que essa classe terá o seu *status* reconhecido e legitimado. Todavia isso estaria atrelado às representações que cada categoria poderia ter junto ao Estado.

De acordo com Ferreira (2001), o Estado populista, datado da década de 1950, conduziu o processo de industrialização, e, assim, foi possível redefinir a estrutura de classes do país, bem como reestruturar as instituições políticas oligárquicas sob o domínio das antigas aristocracias rurais. Ainda conforme o autor, houve um movimento de êxodo de origem rural para os grandes centros e o advento de uma nova classe proletarizada dando origem a uma massa urbana recém-chegada do campo. Essa massa passou a compor as zonas periféricas das cidades e dos centros industriais, sem possuir um vínculo simbólico, político ou organizacional com a classe operária formada no início do século XX.

Lopes (1964) e Rodrigues (1968 *apud* SANTANA; BRAGA, 2009) afirmam que havia uma relação entre as massas operárias e o Estado populista, e isso passou a ser foco da sociologia do trabalho, em pesquisas que buscavam investigar a relação dos trabalhadores com os sindicatos, problematizando a etimologia da classe operária sob o viés cultural e regional. O sindicalismo e o Estado populista fizeram parte da segunda etapa de investigações sociológicas e deram embasamento para a formação da conscientização de classe.

O Estado populista, após 1930, e a construção do proletariado rural teriam promovido, na visão dos autores Leôncio e Juarez Brandão Lopes, o enfraquecimento do movimento por meio da passividade e fragilidade, bem como pela falta de ideologia política anticapitalista, tornando-se, assim, uma peça instável ao contrário do que foi o proletariado industrial pautado na ideologia anarquista, que era autônomo, espontaneamente baseado no ímpeto da luta (VIANNA, 1986 *apud* SANTANA; BRAGA, 2009).

Dando um salto na história e adentrando na década de 1970, temos um novo marco na história sindical brasileira. As noções de passividade política, bem como a ausência de consciência de classe, criam uma nova categoria de proletariado industrial, conforme citam Santana e Braga (2009). As bases sociológicas de fragilidade e passividade construídas anteriormente passariam rapidamente a serem trocadas por outras transversalmente antagônicas: foi a hora e a vez da radicalidade e da combatividade do novo sindicalismo.

No dia 12 de maio de 1978, os trabalhadores da fábrica de caminhões Saab-Scania, no "ABCD paulista", decidiram parar as máquinas e cruzar os braços. Reivindicando um aumento salarial em torno de 20%, os 2 mil trabalhadores metalúrgicos daquela empresa promoveram o início de uma greve que iria marcar época. A paralisação da Saab-Scania iniciou um intenso movimento grevista que espalharia por toda a região do ABCD paulista e para além dela, com importantes desdobramentos políticos na luta contra a ditadura civil-militar implantada no Brasil pós-1964 (SANTANA; BRAGA, 2009, p. 01).

O fortalecimento do movimento sindical, no ABCD paulista, no final da década de 1970, foi fundamental para a ampliação da luta contra a exploração do trabalho, como também para a elaboração de uma legislação política que pudesse reprimir o movimento sindical restringindo, dessa maneira, as formas de representação dos trabalhadores. O movimento grevista foi marcado pelo radicalismo e pela espontaneidade dos atos e deu início ao que, na prática, inaugurava um novo jeito de se fazer política sindical.

Conforme Santana e Braga (2009), as greves do ABCD deram origem a um movimento social que foi fundado no confronto social e na independência de classes. Foi um período de ascensão, e, entre os anos de 1978-1979, o número de trabalhadores que aderiu às greves passou de meio milhão para mais de três milhões e duzentos mil.

A década de 1980, sob efeitos da recessão econômica e elevada inflação, foi observada a continuidade da mobilização de trabalhadores. As pautas da ação sindical iam além das reivindicações salariais e se somavam a outras (como a conservação dos postos de trabalho) como o não pagamento da dívida externa, a reforma agrária sob controle dos trabalhadores, o emprego, a recuperação das perdas salariais com ganho real, a redução da jornada de trabalho e a garantia de poder aquisitivo dos salários. No período, algumas datas com greves gerais ampliaram para uma dimensão nacional as demandas dos trabalhadores: 21 de julho de 1983; 12 de dezembro de 1986; 20 de agosto de 1987; e 14 e 15 de março de 1989.

Nesse contexto, a estrutura sindical estava em reformulação, e isso atingia a ação sindical. Desde a CLT, a estrutura sindical brasileira tem configuração piramidal, sendo os sindicatos a base, enquanto nos demais estratos estão as federações, as confederações e, durante os anos 2000, as centrais sindicais começam a influenciar a referida estrutura.

Mantendo parte da formação de 1943, os sindicatos formam a base territorial mínima de um município, não sendo permitido, por exemplo, a criação de sindicatos dentro de ambientes de empresas ou por bairros, constituindo também a unicidade sindical.

A adoção da unicidade sindical propicia o veto à criação de outra entidade sindical de representação de uma categoria profissional em certa região. Isso reflete em que, nas federações, em geral ficam agregadas as entidades sindicais dos Estados e, nas confederações, em

geral, ficam as de abrangência nacional. Assim, a partir dessa estrutura, é possível garantir a presença do sistema sindical em todo o território brasileiro.

Além da legislação trabalhista a organização de sindicatos está garantida na Constituição Federal de 1988 através do artigo 8º:

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

I – A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

III – Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; e demais artigos (BRASIL, 1988, *on-line*).

Da mesma forma que fora recepcionada a legislação trabalhista pela CF/88, as formas de financiar tal estrutura permaneceram, tendo alteração apenas a contribuição sindical, conforme veremos adiante.

De acordo com o artigo 579 da CLT/1943, as fontes de financiamentos/contribuições são: a contribuição associativa, que é devida exclusivamente pelos sócios ao sindicato; a contribuição confederativa (artigo 8º, IV, da CF/88), que é fixada pela Assembleia Geral para o custeio do sistema confederativo; a contribuição assistencial, prevista no artigo 513 da CLT, que é fixada em acordo coletivo; e a contribuição sindical, feita independente da filiação do trabalhador ao sindicato.

É em relação à contribuição sindical que vemos um avanço a caminho da fragilização do sindicalismo. Quando compulsória, tinha-se a garantia de recurso para os sindicatos, e era com esses recursos garantidos que as entidades organizavam suas rotinas e mantinham suas ações (o que mudou a partir de 2017 com a Reforma).

Portanto, o enfrentamento da estrutura sindical brasileira mapeia uma espécie de paradigma de uma estruturação sindical que representa uma alternativa possível na atualidade do país, uma vez que possui as finalidades já mencionadas. Ademais, e com as novas demarcações pós-reforma trabalhista, é preciso analisar a estrutura sindical brasileira e constatar a sua necessidade de reformulação, pois é asseverado o dever dos sindicatos no que diz respeito à efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como em razão da melhoria da qualidade de vida e das medidas assistenciais.

Esse dever é dito e se impõe, inclusive, no atual cenário sindical do país, em função de um critério de representatividade, uma vez que um sindicato que não atende a um comando dessa natureza não possui uma representação sólida de sua categoria.

2.2 Negociações coletivas no Brasil

Antes de avançarmos, cabe uma reflexão a respeito da negociação coletiva, da convenção e, ainda, do acordo coletivo. Segundo os levantamentos que fizemos, a convenção coletiva (PINTO, 2002) corresponde a um acordo de caráter normativo, que gera obrigação entre as partes, é assinado entre os Sindicatos dos Trabalhadores (empregados) e o Sindicato da Categoria Econômica (empregadores), e propõe a obrigação de todas as pessoas que compõe a base territorial dos respectivos sindicatos.

Se comparado à convenção coletiva, o acordo coletivo difere deste, pois, apesar também de ter caráter normativo e gerar obrigações entre as partes, ele foi assinado entre o Sindicato dos Trabalhadores (empregados) e uma ou mais empresas individuais. Uma vez que o sindicato de empregados e uma empresa, órgão ou instituição, estando sob comum acordo, passam a redigir um documento normativo composto de um conjunto de normas, sem que haja uma intervenção de alguma entidade patronal, esse documento é denominado de Acordo Coletivo de Trabalho.

Em relação aos acordos, as convenções coletivas de trabalho possuem um caráter mais abrangente. Uma vez iniciadas as negociações de uma categoria e quando resultam em convenções, estas são aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolveu. Refere-se, portanto, a um acordo entre sindicatos: o de empregados e o de empregadores (PINTO, 2002).

Feitas essas observações, perguntamos o que seriam as negociações coletivas. Elas são negociações que se realizam no campo das relações de trabalho concebidas. Esse campo, por sua vez, é um sistema composto por três atores: trabalhadores, empresas e Estado, inseridos em um ambiente e mediados pela ideologia desse ambiente demarcado por forças econômicas, sociais e tecnológicas. Definidas as regras de funcionamento, esse local se torna palco para os atores interagirem entre si. A ideologia compartilhada entre os atores é que garante que o sistema de trabalho seja partilhado por suas ideias e crenças, e, assim, seja incorporado a outro maior que é o sistema social em paralelo ao sistema econômico (DUNLOP, [s.d.] *apud* AMORIM, 2015).

Cabe uma ressalva a esse pensamento de Dunlop, além das apresentações já apontadas por Bobbio e Matteucci (1996). Apesar de concordarmos com as demais ideias expostas, o que também parece nos aproximar do pensamento de Bourdieu a respeito de atores, campo e ideologia, discordamos da noção de ser o sistema social paralelo ao econômico devido à lógica perpetrada pelo materialismo histórico-dialético, segundo o qual a estrutura social, composta pela infraestrutura e a superestrutura, atuam, conforme nossa leitura, de forma dialética, influenciando-se, e não estão fora uma da outra.

No que toca às negociações coletivas no campo das relações de trabalho, sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho – OIT (nº. 154, 1981), temos:

A expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Essa convenção, ratificada pelo governo brasileiro, coroa um processo que se construía no país, como vimos, ao longo da segunda metade do século XX, com especial atenção à última década, que estabelece sintonia com o reconhecimento da existência de atores do campo do trabalho que conformavam interesses antagônicos: os empregadores e os trabalhadores.

Trazendo o que apresentamos de forma abrangente no capítulo 1, a composição da classe trabalhadora, em sua heterogeneidade, tem marcada a ação sindical e, com as tendentes condições de precarização dos vínculos trabalhistas a partir da desregulação das normas de maneira mais acentuada durante os anos 1990, dispersa propostas sindicais de agregação dos interesses.

A nosso ver, é nesse contexto que as negociações coletivas passaram a refletir uma possibilidade real em que uma indexação salarial é mais abrangente entre outras categorias. Assim, outras reivindicações passam a estruturar os sindicatos, como pautas de negociações voltadas para aspectos relacionados à gestão e à organização do trabalho dentro das empresas (OLIVEIRA, 2011). Se há a falta de uma legislação que amplie a agenda das relações trabalhistas, como o desemprego e a pactuação de mecanismos mínimos, a estabilidade passa a pautar a agenda da ação.

Considerando um contexto de estabilidade monetária, em que há liberdade para negociação de salários e para alterações estruturais de produção e organização do trabalho dentro

dessas empresas, podemos estabelecer um padrão de negociação. Comin e Castro (1998) apontam o aparecimento de uma nova institucionalidade microrregulatória, segundo a qual se estabeleceram novos parâmetros para compor os contratos coletivos de trabalho, como também os aparatos de normas concernentes às empresas. Alterações bastante significativas puderam ter seus começos nesse momento, como: a preservação dos empregos, as políticas de formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a manutenção de conquistas passadas, a flexibilização das jornadas etc. Estes foram aspectos que caracterizaram o ritmo das negociações coletivas de trabalho, empoderando a balança que oscilava, de forma desfavorável, em relações aos trabalhadores.

De acordo com De Barros (2012), as empresas passaram a agir de maneiras diferentes. Agora, elas buscavam o trabalhador a fim de fazer um pacto entre as partes e, aproveitando-se da debilidade sindical, incentivavam a cooperação dos trabalhadores. Como consequência disso, elas propiciavam um isolamento do trabalhador e da ação sindical. As negociações passaram a ser embasadas em condições ou posicionamentos desfavoráveis às condições de autonomia mútua, e, portanto, davam espaços para as decisões unilaterais.

Havia uma polarização entre trabalhadores e os aspectos relativos às suas condições de emprego e vida. A ética vigorante tinha caráter individual, em que a competição se estabelecia no contexto interno e externo das empresas. Havia também uma distância abismal do padrão de renda e vida entre os trabalhadores locados em cargos de qualificação e alta remuneração e os trabalhadores de cargos periféricos que estavam sob o juízo da baixa qualificação, da remuneração de subempregos, dos trabalhos temporários ou autônomos ou, ainda, vinculados a cooperativas de fachada (DE BARROS, 2012).

2.2.1 Características das convenções coletivas no país

As relações trabalhistas que balizam as negociações coletivas foram consolidadas nas CLT (1943). O decreto lei foi definido no artigo 611, que seria a Convenção Coletiva de Trabalho.

Art. 611 Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (CLT, 1943, *on-line*).

A convenção coletiva de trabalho resulta de uma negociação coletiva e desenvolvida entre as entidades sindicais, independentemente de quais sejam os empregados e respectivos

empregadores. De acordo com De Barros (2012), a negociação coletiva, em um primeiro entendimento, corresponde a uma modalidade de autocomposição de conflitos, que tem sua origem nos interlocutores sociais. Os mecanismos para a solução de conflitos interindividuais e sociais são classificados como autotutela, autocomposição e heterocomposição.

Em consonância à obra de Delgado (2001), na autotutela e na autocomposição, os sujeitos envolvidos no conflito buscam, entre as partes, as suas soluções. Há uma afirmação coercitiva do desejo particular de uma única parte, imposta de forma unilateral, sobrepondo o seu interesse sobre o interesse do outro sujeito e da comunidade de que faz parte. A heterocomposição decorre da busca de ambas as partes por um agente exterior ao litígio, um terceiro, que promova a resolução de suas questões. Esse terceiro é o responsável por firmar uma resolução ou ainda pode ser quem instiga e conduz as partes até essa solução do conflito. Não existe, portanto, uma coerção entre as partes envolvidas, e ela pode ser exercida por um elemento-terceiro que toma a decisão, a exemplo do que decorre na jurisdição (DE BARROS, 2012, p. 22).

A negociação coletiva corresponde a uma forma de autocomposição democrática que regula os interesses profundos de caráter profissional e econômico e, sobretudo, possui uma significância social relevante. A negociação está relacionada com a transação coletiva negociada, contudo apresenta uma relação com espécies heterocompositivas e autocompositivas anteriormente citadas.

Amorim (2015) conceitua a negociação coletiva como um conjunto de atos sucessivos que buscam o entendimento entre as partes. Durante as ações preliminares das negociações, é possível elaborar um texto de um projeto do futuro contrato, que servirá de base para a redação do final do acordo estabelecido. O projeto não possui uma força de ser vinculado. Logo, isso significa que aquilo que foi previamente redigido não tem uma obrigação de estar presente no seu cumprimento final.

É possível destacar quatro tipos de negociações coletivas. A primeira é a negociação coletiva de criação, nesse caso, quando não há uma convenção coletiva preexistente e é criada a solução para um conflito; o segundo tipo é a negociação coletiva de modificação, por meio da qual são feitas as modificações de cláusulas da convenção vigente; o terceiro tipo é a negociação coletiva de substituição, que é usada para substituir uma convenção coletiva por outra; e, por fim, o quarto tipo é a negociação coletiva de esclarecimento, que possui como finalidade promover uma interpretação da convenção coletiva vigente (AMORIM, 2015).

Conforme Amorim (2015), a negociação coletiva equipara-se, em relação ao seu caráter e natureza jurídica, a uma espécie de conciliação. Isso se dá porque esta tem uma finalida-

de de estabelecer, entre as partes interessadas, o fim de um conflito. Há, contudo, uma diferença basilar, pois essa negociação compreende apenas às divergências de interesses, sem que haja a necessidade da presença de um órgão competente. Aquilo que for resolvido envolve as partes que estejam em comum acordo de cumprirem com aquilo que foi estabelecido. Em uma convenção coletiva, uma das partes é formada por um empregador, um grupo de empregadores, uma associação representativa, e a outra, pelos empregados que estão devidamente representados pelo sindicato responsável.

O início da negociação coletiva ocorre através do pedido da representação sindical dos trabalhadores e vai ser desenvolvida por meio das discussões dos aspectos necessários a serem discutidos (TASSIO, 2015). Em relação ao seu encerramento, destacam-se duas maneiras determinantes. A primeira é a que determina que, caso possa haver um acordo, tem-se a redação de uma convenção coletiva e, portanto, vai dar como encerrado o conflito de forma que as partes obrigadas devem cumprir o que foi estabelecido. Já a segunda é a que estabelece que, no caso de não haver acordo, cujo resultado será uma situação de discórdia, esta deve ser levada ao magistrado para que haja uma apreciação judicial.

Tassio (2015) alerta que há, no entanto, obstáculos para que as negociações coletivas tenham seu desenvolvimento de forma positiva como deveriam, mesmo considerando a sua importância como um instituto relevante que tem a possibilidade de gerar soluções mais justas. Isso se daria porque, em oposição à negociação coletiva, que é prática comum entre muitos empregadores, é corriqueiro que estes não acreditem nas questões ali colocadas e, portanto, não cedam muito espaço para uma discussão mais justa. Além disso, é importante destacar que os empregadores, muitas vezes, desejam tratar das questões que geram problemas diretamente com seus empregados, não reconhecendo, assim, a legitimidade dos sindicatos e da sua participação como órgão intermediador dessas questões.

Outro aspecto relevante destacado por Tassio (2015), que se configura como um empecilho, é a debilidade sindical. Esse aspecto torna impossível a negociação entre as categorias, uma vez que os sindicatos representantes de um grupo ou de outro não detêm força suficiente para conduzir tais negociações e, ainda assim, ter êxito nas suas pretensões. Finalmente, é possível citar também, como obstáculo, a participação do Estado, que possui um caráter corporativista, percebido quando a lei se estabelece, o que gera soluções obrigatórias a determinadas situações e impede que as partes negociem de maneira livre.

Foi possível perceber, dessa maneira, que a negociação coletiva corresponde, com grande probabilidade, ao melhor meio para mitigar os conflitos existentes no âmbito do direito trabalhista. Contudo, ela ainda possui um caráter limitado por vários fatores conforme cita-

do anteriormente. Isso torna possível demonstrar, de maneira fundamental, que há a necessidade de uma reforma no ordenamento do país, com a finalidade de conferir maior nível de liberdade às partes para que seja possível convencionar um acordo que atenda aos interesses particulares de ambas (TASSIO, 2015).

2.2.2 Os atores das negociações

Faz-se necessária a compreensão das características corporativas do sistema de relações profissionais, para, a partir daí, realizar uma análise das práticas das negociações coletivas entre patrões e empregados na sociedade brasileira. A negociação coletiva está inserida no âmbito desse sistema, portanto, é prevista pela lei e representa uma prática dos atores sociais mediante as possibilidades de ações que são permitidas por esse sistema.

Com base em informações diversas que construímos ao longo de nossa trajetória profissional, entendemos que, ao positivar acordos, gerencia-se a tensão inicial que provocou o conflito – no caso, interesses diferentes entre capital-trabalho – e se confere a outra instituição o seu arbítrio, ou seja, o sistema de Justiça sob o qual o acordo está estabelecido. A resultante desse processo pode ser diversa, afinal, ao iniciarmos uma ação, não temos controle sobre seus resultados. Contudo, a finalidade é a maior estabilidade nas relações sociais no campo em que se inserem de maneira que continuem a permitir a manutenção do processo produtivo das mercadorias (DINIZ, 2019).

A convenção, portanto, publiciza e positiva o acordo em que os interesses estão negociados. Diante da relevância de tal documento, foi que optamos por torná-lo objeto central (como explicitado no início desta pesquisa e no capítulo dois) de nossa análise. Entendemos encontrarem-se, nesse documento, informações e indícios sobre o campo do trabalho na contemporaneidade em que o conflito capital-trabalho está a se acirrar.

Relembrado o conceito de negociação coletiva e apresentada a contribuição de nosso entendimento do assunto, desejamos começar nossa leitura tangenciando a noção de contrato social que emerge com a Idade Moderna.

Inscrito em nossa estrutura social, o contrato social é uma abstração que tem origem entre pensadores que elaboraram o conceito para justificar o poder absoluto dos monarcas do Estado moderno. A lógica que ele traz pressupõe a relação entre os homens como em iminência de um conflito que pode emergir segundo a possibilidade de não se satisfazerem as demandas dos envolvidos. Daí, esse receio, do que o outro pode nos infligir, nos faz instituir o Leviatã (o Estado) como elemento organizador da vida social do contrato social.

A função desse Estado, na concepção de Hobbes (1997), é manter e proteger o homem a ele submetido. Uma vez que o poder do outro, de alguma forma, pode nos oprimir e, quando relações entre desiguais são estabelecidas, a proteção legal desse monstro parece ser o último escudo contra as desigualdades em diversos níveis a que nos submetemos como indivíduos. Por essas noções, esperamos encontrar, através das ações do Estado, Justiça nas relações sociais tecidas.

Todavia, como as relações sociais, quaisquer que sejam seus campos, estão permeadas pelas mesmas condições e pelos mesmos capitais que os agentes sociais, as relações desses agentes com o Estado também estão condicionadas pelas diferentes quantidades de capital (BOURDIEU, 2013)⁶ que os envolvidos conseguem articular para acionar as potências do Estado para atender seus interesses. É nessa hora que, incitado a abster-se e ignorar essas relações desiguais entre os homens, o Estado apresenta sua face opressora como instrumento das classes portadoras de maior quantidade de capital econômico, atuando de forma a garantir sua reprodução, chegando a condicionar um sistema internacional de Estados a ciclos sistêmicos de acumulação (ARRIGHI, 2012).

Com essas considerações, constatamos que, à medida que a Reforma Trabalhista, de 2017, no uso da força do direito e da Justiça, cria condições para que se igualem agentes com capitais desiguais no mesmo campo, ela favorece o agente que detém maior quantidade de capital. Com o Estado a inclinar-se para um papel equidistante em relação às classes sociais, a tendência é que ele se coloque a serviço de um polo do campo – o capital – e negligencie o outro – o trabalho.

Atribuir a fragilidade ao trabalho em oposição ao capital é algo evidente. Segundo a leitura que fizemos de Bourdieu (2013), por mais que o trabalho seja o instrumento utilizado pelo capital para continuar a sua reprodução, aquele só é conversível em mercadoria. Já o capital, especificamente em sua forma econômica, assume diversas expressões por meio das quais pode ser convertido, seja em conhecimento, seja em mercadoria etc., constituindo uma fonte diversa de poder.

Considerando as relações entre capital, Estado e trabalho, expostas nos parágrafos anteriores, compreendemos que a sociedade elabora e cria suas próprias configurações a partir de fins que pretende atingir, nem sempre óbvios, mas que condicionam relações entre os indivíduos. Com esse modelo em mente, então, vislumbramos a configuração da nova Convenção coletiva de 2019, estabelecida entre SINTRICOM-JP e SINDUSCON e homologada junto à

⁶ Na economia das trocas simbólicas, a sociedade é vista como um espaço onde se encontram e se chocam relações de força geradas pelas significações e simbolizações

Justiça do Trabalho. Nela, é evidente o conflito entre capital e trabalho, uma vez que é administrada por uma entidade estatal que, ao submeter-se à nova Reforma Trabalhista de 2017, reproduz as relações de poder que a compuseram e promove desequilíbrio nas relações entre os dois polos, favorecendo o capital.

Ao observarmos o conjunto de nossa pesquisa, é posto em destaque esse desequilíbrio nas entrelinhas da nova convenção de 2019, como veremos adiante. Ao menos no que diz respeito à construção civil, as tensões sociais se conformam para que sejam mantidas as condições desvantajosas ao trabalho e à pessoa que dele depende para viver.

É conveniente a explicação de que o sistema brasileiro de relações profissionais é decorrente de um objetivo definido que visa mediar os conflitos próprios das relações sociais de produção por meio de três trajetórias estratégicas. Na primeira delas, destaca Melo (1991), os conflitos são obscurecidos sob a égide da cooperação de classes; na segunda, os conflitos devem ser retirados do ambiente do local de trabalho para serem remetidos para a instância do legal, no âmbito da Justiça do Trabalho; e, na terceira, os conflitos estão apoiados em uma espécie de antecipação e outorga alocada na Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT.

Percebemos que há falta de estímulo sobre o desenvolvimento da prática para as negociações coletivas do poder do Estado em determinar normas, o qual busca prever, evitar e mediar o conflito, podendo estabelecer um aspecto de legalidade nas relações de trabalho, através da Justiça do Trabalho como uma última instância para a solução dos conflitos. Há, portanto, um potencial visível de inibição no que se concerne à concretização do processo potencial da negociação coletiva. É necessário considerarmos que o sistema influencia o comportamento dos grupos de interesses quando enseja a possibilidade de alternativas de ação (MELO, 1991).

Sobre os atores sociais e grupos de interesses, é possível considerar que, nesse contexto, o comportamento nos tribunais e nas jurisprudências servirão para determinar as estratégias e táticas nas mesas de negociações. A CLT e a Justiça de Trabalho, então, são utilizadas como meios de manobra, como ferramentas táticas usadas de acordo com a conveniência para atingirmos os objetivos desejados. Há uma tentativa, de ambas as partes, de explorar vantajosamente a negociação coletiva. Para isso, recorrem à Justiça do Trabalho por meio do dissídio, buscando fazer uso de um amparo legal e institucional que propicia uma legitimação da reivindicação ou legitimação da negativa.

2.3 Reforma Trabalhista e o setor da construção no Brasil

2.3.1 O setor da construção civil

Inicialmente, precisamos realizar um resgate histórico do setor a partir da década de 1950. Assim, nos anos 50, a Eleição do presidente Juscelino Kubitschek tornou possível implementar o Plano de Metas do Governo Federal, a partir do qual o setor da construção civil passou a operar como uma atividade industrial de importância econômica e social no país.

O Plano de Metas impulsionou o setor da construção civil. O aumento da demanda, estimulada pelo Governo Federal, ocasionou, proporcionalmente, o aumento do número de trabalhadores lotados no setor, e o número de construtoras também cresceu vertiginosamente. Em várias áreas, como o setor de energia, siderurgia, petróleo e de transportes, tiveram um aumento grandioso e passaram a se multiplicar, propiciando o crescimento e o desenvolvimento do setor. Além disso, a construção de Brasília, a nova sede do Distrito Federal, foi um momento histórico de suma importância. O presidente, utilizando o *slogan* “50 anos em 5”, tinha um projeto ousado, mas que, contudo, não atingiu o crescimento da economia na proporção que era esperada. Mesmo diante desse cenário, tal projeto foi de fundamental importância para o crescimento do setor da construção civil (CUNHA, 2012).

A década seguinte, 1960, de acordo com Cunha (2012), teve início sob uma inflação galopante. De tal forma que a atividade econômica foi reduzida, e isso ficou evidenciado pela retração do crescimento do PIB. Essa crise impactou o setor da construção, uma vez que o segmento dependia fortemente das linhas de crédito para o financiamento da sua produção e, no sentido de empreendimentos residenciais, para o financiamento dos mutuários. Ainda conforme o autor, o Plano Trienal de Celso Furtado, ministro do planejamento na época, tinha como objetivo reduzir a pressão gerada pela inflação, assim como o crescimento do crédito do setor privado. As medidas não tiveram o sucesso esperado, e, em 1964, a inflação atingiu um nível exorbitante, de 91,8%. Tínhamos, então, verdadeiramente uma crise econômica institucionalizada.

A década de 60, até seus meados, apresentava um cenário desregulamentado onde os empreendimentos residenciais e comerciais não ofereciam garantias nas transações comerciais. Em 1964, o Memorial de Incorporação e o Banco Nacional de Habitação, dois anos mais tarde, foram marcos que ofertaram garantias às operações, visto que as construções tinham que, a partir dali, seguir regras estritas conforme o descrito na documentação. Na documenta-

ção, estavam presentes as informações e as características que se referem ao empreendimento que será executado (CUNHA, 2012).

O Banco Nacional de Habitação (BNH) foi a primeira instituição a oferecer linhas de crédito para a produção imobiliária no país, o que foi considerado como um marco no setor. O crédito era ofertado pela instituição para os indivíduos interessados em adquirir unidades habitacionais, como também para as empresas construtoras. Foi a partir daí que surgiu a primeira instituição que tinha como objetivo fomentar a construção e a comercialização de unidades residenciais no país. Ainda que não possamos afirmar que o BNH tenha sido um programa de política pública de habitação, uma vez que havia a exclusão de populações de baixa renda, podemos percebê-lo como uma ação governamental que tinha como finalidade o estímulo do mercado de edificações residenciais no país. Antes disso, o governo mantinha o foco em dar suporte às edificações de serviços públicos e privados. Outros mecanismos financeiros fundamentais de sustentação do BNH foram criados na década de 190, como: o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e o SBPE – Sistema Brasileiro de Poupança e Crédito – que, juntos, formavam o arcabouço do Sistema Financeiro de Habitação (CUNHA, 2012).

O FGTS promovia recursos de origem de uma contribuição específica das empresas de setor privado em que cada funcionário, contratado pelo regime CLT, tinha a seu favor um numerário. O uso dos fundos, nessa época, obedecia a regras diferentes das que temos atualmente, e só poderiam ser sacados os recursos em duas situações específicas: trabalhadores dispensados por justa causa ou trabalhadores que se aposentassem. Estes se configuravam, então, como uma fonte de captação superavitária mensal para o BNH, àquela época em que o cenário era composto por uma população economicamente ativa jovem, e o país estava em processo de retomada do crescimento econômico (CUNHA, 2012).

No final da década de 60, houve a retomada do crescimento econômico e a regulamentação do mercado, e o setor da construção civil passou a demonstrar um crescimento que, no início dessa mesma década, encontrava-se estagnado. O BNH passou a fazer uso dos recursos do SFH – Sistema Financeiro de Habitação – para promover o financiamento e a execução de projetos imobiliários residenciais, a aquisição de imóveis residenciais para o público A e B, classe média e alta sociedade brasileira, e a execução de outras obras de cunho sanitário e de infraestrutura, que, dentro do contexto global, significou a maior contribuição do BNH.

Às populações de baixa renda, restava o processo de obtenção de moradia pela auto-construção, uma vez que eram excluídos do processo contributivo do BNH. Logo, essa permaneceu sendo a forma mais usada para a construção da casa própria. O BNH, no entanto, promoveu a mudança de duas ideias significantes no que se refere à construção da casa pró-

pria. A primeira delas se referiu à consolidação da incorporação imobiliária como requisito para a produção de imóveis residenciais; e a segunda se referiu à aquisição da casa própria por meio de financiamento. Décadas mais tarde, tais preceitos foram retomados pelo Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e foram de fundamental importância para a nova política de habitação.

Entre os anos de 1970 e 1980, houve equilíbrio no mercado. Porém, no começo dos anos 80, já tínhamos um quadro de estagnação da economia e a taxa de inflação estava em ascensão, o que naturalmente ocasionou o desequilíbrio no setor da habitação. Com a falta de estabilidade, o nível de desemprego também foi um crescente, e as fontes de captação passaram a ser menos eficazes por serem fontes dependentes unicamente da fonte de renda do trabalhador.

Houve a suspensão do crédito à produção e o abaixamento de níveis de lançamentos de novas unidades, gerando, portanto, a inflação da oferta e disparando os preços dos imóveis no mercado. As vendas foram diminuindo, assim como o nível de inadimplência dos mutuários cresceu em débitos junto ao BNH como resultado direto da hiperinflação. Esse cenário impedia que medidas proativas fossem tomadas em busca de reaquecer o mercado, e, em meados de 1980, o nível chegava a 80% ao mês. Havia uma forte escassez dos recursos junto ao BNH, que acabou extinto, e seus contratos e fundos de captação passaram à posse da CEF – Caixa Econômica Federal.

Ainda conforme Cunha (2012), nesse período, denotou-se o retrocesso no setor, e houve a necessidade de encontrarmos outras maneiras para minimizar os danos. A primeira medida se deu pelo financiamento direto dos compradores em virtude da suspensão do crédito imobiliário ao mutuário final. A inflação crescente e a taxa de juros elevadas faziam com que os bancos não ofertassem financiamentos de longo prazo. Entre os anos de 1990-2003, não havia fontes de recursos estatais ou mesmo privados para a produção e para o financiamento de imóveis.

A CEF – Caixa Econômica Federal – passou a assumir parte da responsabilidade de fomentação de créditos para o setor imobiliário. Logo, ela era responsável pela maior parte dos financiamentos em todo território nacional. Outro aspecto relevante dessa época foi o papel desempenhado pelas construtoras que assumiram a função dos bancos e, assim, financiavam os adquirentes em 36 e até 40 meses. Mesmo correndo o risco de altos níveis de inadimplência, as construtoras assistiam à redução dos retornos marginais do resultado, como uma forma encontrada para manter o setor aquecido. Outras formas, usadas pelos adquirentes,

foram a utilização dos recursos do FGTS para a amortização ou quitação de parte da dívida após a mudanças das normas de uso pelo Conselho Curador do FGTS.

Na metade final da década, no ano de 1997, foi possível percebermos uma mudança no setor por meio da promulgação da Lei 9.514, que criou o Sistema Financeiro Imobiliário (CUNHA, 2012). Por meio desse ordenamento, foi possível instituir a Alienação Fiduciária que dava a garantia real do produtor nos financiamentos imobiliários. A Lei de Alienação Fiduciária passou a ser aplica no mercado de capitais. Segundo Cunha (2012),

O devedor, ao financiar o imóvel objeto da fidúcia, transfere a propriedade dele para o nome do credor, no caso, o agente financeiro/fiduciário, que passa a figurar no cartório de registro de imóveis como proprietário. O comprador torna-se Fiduciante, e assim, apenas permanece com a posse e o uso do imóvel enquanto mantiver sua pontualidade no pagamento das prestações. Já que alienou o bem a favor do banco, este devolverá a propriedade ao comprador somente depois deste pagar toda a dívida. Esta instrução serve hoje também como garantia aos investidores (CUNHA, 2012, p. 17).

Esta foi uma medida que garantiu investimentos realizados desde aquela época até os dias atuais, isto é, garantiu o financiamento à produção no futuro. Outro aspecto relevante para ser lembrado diz respeito ao Patrimônio de Afetação, que veio ofertar a garantia ao mutuário. Essa lei trata, de forma exclusiva, da separação de um empreendimento líquido da empresa produtora. Conforme nos explica Cunha (2012),

O arcabouço jurídico criado a partir dessa lei, juntamente com a legislação que obriga os bancos a reservarem 65% dos depósitos nas cadernetas de poupança ao crédito imobiliário, além da conjuntura econômica que dava sinais de melhoras com a diminuição da inflação e da taxa de juros, deram um novo horizonte para o setor. Os principais bancos do país como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Itaú, Santander e Bradesco passaram a competir com o objetivo de fidelizar parte da base de clientes através de financiamentos a um prazo de até 30 anos. Dessa maneira, poderiam oferecer seus produtos a clientes por longo prazo (CUNHA, 2012, p. 19).

No final dos anos 2000, o setor passou a ter um momento de grande expansão. As construtoras foram capitalizadas fortemente, e o crédito imobiliário se encontrava em ascensão. Havia uma demanda reprimida que passou a ser atendida em grandes partes do país, com o lançamento de imóveis direcionados à classe alta, média e baixa. Durante a crise de 2008, que diminuiu a oferta de crédito no mercado, o setor ainda permaneceu em atividade, mas sofreu uma recessão evidentemente.

A seguir, discutiremos o processo do trabalho no setor da construção civil e suas características.

2.3.2 O processo do trabalho no setor da construção civil

A indústria da construção civil compõe o setor secundário da economia. Está relacionado a outros setores, tendo fins diversos, com a característica central de ter prazo limitado para a execução dos serviços prestados por uma empresa ou consórcio de empresas.

Ao observarmos a cadeia produtiva também se nota a complexidade que envolve o setor: desde fornecedores de matéria-prima à equipamentos que demandam operacionalização por pessoal específico; tanto para a construção de um bem, quanto para a composição final desse mesmo bem, envolvendo assim outros campos de conhecimento.

Em razão disso, quando desenvolvemos nossa pesquisa sobre o setor, passamos a pensá-lo como uma manufatura, visto que não podemos considerá-lo uma atividade nem artesanal, nem tampouco industrial como é praticada na atualidade. Tratá-lo como manufatura, assim, seria entendê-lo como um estágio intermediário entre dois extremos: entre o artesanato e a indústria racionalizada.

Na complexidade desse setor, podemos encontrar diferentes tipos de trabalhadores, abrangendo diversos profissionais que são contratados para funções diversas. Um setor produtivo na indústria moderna, obviamente, tem essas características. No entanto, o que marca a construção civil é possuir grande variabilidade, flexibilidade e descontinuidade dos contratos da mão de obra, em razão do que acima citamos como característica central de ter prazo limitado para a conclusão.

A variabilidade e a flexibilidade no que se refere à mão de obra denotam uma característica do setor. Os aspectos sucessivos das etapas construtivas favorecem o elevado nível de rotatividade do setor ao qual se somam modelos de gestão do trabalho com redução de gastos trabalhistas e previdenciários.

Favorecendo esses modelos, estão os contratos de trabalhos pautados em subcontratações praticadas por empresas empreiteiras que ganham destaques no mercado de trabalho com forte tendência à informalidade.

Existe uma diferença quando falamos a respeito dos trabalhadores: não chegamos a aprofundar esse aspecto, mas não existiu qualquer menção aos profissionais que compõem o corpo técnico de engenheiros, aos arquitetos ou outros que possuem grau de escolarização equivalente a curso técnico com ensino médio, no sindicato pesquisado. Assim, por mais que os grupos envolvidos em certa obra estejam interrelacionados, executando tarefas em um mesmo canteiro e submetido os prazos e outras condições, existe claramente diferenças dentro desse espaço. Para além das questões históricas que separam o trabalho manual e o intelectu-

al, percebemos na institucionalização das referidas profissões com titulação acadêmica em entidades regulatórias uma dificuldade em se ter a integração como um corpo de trabalho unido a partir de um sindicato. Essa poderia ser uma hipótese a ser estudada.

Para passarmos à próxima sessão, quando nos deparamos com os trabalhadores no setor da construção, envolvemos um amplo espectro. Daí, a necessidade em se pensar a partir dos grupos de trabalhadores representados pelo que o SINTRICOM-JP está incumbido.

3 CONTEXTO E IMPLEMENTAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NA GRANDE JOÃO PESSOA

Nas páginas anteriores, apresentamos a regulamentação do trabalho no Brasil e o desenvolvimento das negociações coletivas na sociedade brasileira. Nas páginas a seguir, pretendemos apresentar outros aspectos sobre relações de trabalho e, ao final, nossa pesquisa empírica a respeito das implicações que a Reforma Trabalhista, de 2017, provocou sobre as negociações coletivas no setor da construção civil na região metropolitana de João Pessoa.

3.1 O cenário socioeconômico: reconfiguração das relações de trabalho

3.1.1 Algumas considerações sobre as relações de trabalho e a crise econômica

As relações de trabalho, em nosso entendimento, são demonstrações de fenômenos sociais complexos. A partir das leituras que delas fazemos, é possível compreender, por exemplo, como uma sociedade distribui a riqueza gerada em seu seio e as formas de trabalho que compõem essa mesma riqueza. Dentre a multiplicidade de autores que debatem com base nesse entendimento, optamos por utilizar a obra de Bourdieu (2013) para orientar nossas reflexões.

A partir dessa obra, podemos compreender que há um modelo de economia real composto por relações de trabalho complexas. Logo, antes mesmo de existir “o indivíduo”, existe um tecido social no qual ele está inserido. Em oposição a esse campo da economia real, certos modelos adotados, por alguns autores liberais, promovem a exacerbação do indivíduo como promotor do desenvolvimento, atribuindo-lhe valores e ações que ele seria capaz de ter/criar/aprimorar para si e, conseqüentemente, para o desenvolvimento “natural” da ordem econômica e social. Por exemplo, ao utilizarmos o modelo liberal clássico, que é rearticulado com as proposições do neoliberalismo, haveríamos de deixar ao acaso o andamento das relações de trabalho bastando apenas que orientássemos o indivíduo para que este encaminhasse a realização da ação.

Todavia, a partir da leitura que podemos fazer da obra de Bourdieu, há um equívoco na forma de esse modelo descrever o real porque, no campo das relações de trabalho, existem atravessamentos e embates com diferentes expressões de capital, o que promove relações de poder desequilibradas entre capital e trabalho e seus respectivos portadores.

Os indivíduos, assim, não existem de forma soberana, a não ser como uma construção teórica, sem respaldo na realidade. Desde suas origens, são influenciados pelas respectivas existências materiais e por capitais simbólicos organizados conforme o que possibilita o tecido social, incluindo-se aí as relações de trabalho.

Tendo sido problematizado esse modelo liberal, no qual o trabalhador tende a ser prejudicado em razão de uma menor acumulação de capitais possíveis (inclusive o simbólico), volta-se à hipótese da “crise” como a justificativa para alterar regulações sociais sobre o capital.

Concebemos, então, que uma crise opera como um material ideológico ou como uma justificativa e não propriamente como uma razão para a desregulação. Assim, em nome de superarmos certa crise, seria necessário fazer algum tipo de reforma nas relações de trabalho, como no caso observado nesta dissertação, e colocar em evidência a necessidade de garantir a acumulação que, hipoteticamente, estaria comprometida.

É nesse contexto que se insere a crise de 2008⁷. Apesar de ter precipitado a retração econômica em escala mundial e a crescente instabilidade social e política em várias sociedades, não foi a causadora da Reforma de 2017, como havíamos imaginado. Na verdade, como mencionamos anteriormente, a discussão a respeito de reformularmos a legislação trabalhista no Brasil caminhava desde os Governos de FHC, sofrendo um resfriamento durante os governos petistas. Logo, a Reforma de 2017 está mais para um corolário desse processo de tentativas do que para a decorrência de crise econômica, por mais que os argumentos em torno da questão passassem pela defesa da geração de empregos diante da flexibilização (enfraquecimento) dos direitos dos trabalhadores.

Sobre o desenvolvimento econômico e a nova regulação do trabalho no Brasil, podemos dizer que seguir os moldes anteriores a 2017 não seria problema para que refizéssemos o crescimento econômico. Pelo contrário, a esse respeito, Paula e Pires (2017, p. 125) mencionam que:

A economia brasileira, após um período de expansão (2004-2013), em que a taxa de crescimento média foi de 4,0% a.a., acompanhado por um processo de melhoria na distribuição de renda e na pobreza, contraiu abruptamente a partir de 2014, vindo a sofrer uma forte e prolongada recessão em 2015-2016, com uma taxa de crescimento do PIB média negativa em 3,7%, acompanhado de uma piora em vários indicadores sociais.

⁷ A crise global de 2008 também foi iniciada nos Estados Unidos, mas, diferentemente do que aconteceu em 1929, esta foi uma crise financeira. Foi um colapso no sistema de especulação, decorrente da chamada bolha imobiliária. Isso levou ao “esfriamento” da economia e à desvalorização dos imóveis.

O que observamos foi que, diante das questões políticas internas ao Brasil, vividas entre 2014 e 2016, logo que a possibilidade de redução do capital econômico se evidenciou, a dinâmica entre as diferentes classes sociais regrediu rapidamente, afetando mais intensamente os grupos sociais com menos capitais simbólicos e econômicos que os requeridos pelo sistema social vigente.

Segundo dados do CAGED (2019), que levantamos no mês de junho (quando montávamos este trabalho), havia crescimento de contratações com carteira assinada no período antes da crise de 2008, o que também coincidia com a atividade no setor de exportação e favorecia *commodities*.

Conforme a Figura 1 abaixo, vemos que, entre 2008 (após crise econômica) e 2015, incluindo anos a partir de 2014, as contratações oscilaram entre baixas e crescimentos tímidos até atingir o ponto mais baixo do período naquele último ano (2015), véspera do *impeachment* da presidenta Dilma.

Figura 1 – Saldo do Emprego Celetista (Comparação no mês de Junho/2002-2019)



Fonte: CAGED (2019)⁸.

Um dado que corrobora o posicionamento dos estudiosos do Ciset a respeito da Reforma já pode ser observado nesse mesmo gráfico. Em jun/2009, mesmo com a crise global, ainda havia um SALDO de 119,5 mil. Já em jun/2019, dois anos após a Reforma já implementada, o saldo ainda não era metade do que foi em 2009, cerca de um ano após a crise de 2008, o que nos leva a relembrar os argumentos infundados que traziam a informação incorreta de que bastariam as reformas para que os empregos retornassem (para ficarmos apenas com este).

⁸ O fato de o mês de referência ser junho, no gráfico selecionado, ocorre em razão de esse mês ter sido o período em que fizemos o levantamento dos dados para a composição do gráfico.

Ao todo, portanto, verificamos que a Reforma Trabalhista não foi pensada como solução para uma crise econômica conjuntural, mas decorre de mudanças estruturais nas relações de trabalho e acabou levando com que essas mudanças fossem positivadas na legislação.

3.1.2 O PMCMV e a manutenção dos postos de trabalho no setor da construção civil

Durante o segundo mandato do Governo Lula, o então presidente havia, em conjunto com seus ministros, elaborado um programa em que continuava a estimular o investimento público em áreas necessárias e estratégicas para o crescimento econômico.

Inserindo-nos mais no contexto que existia nos anos 2000, grosso modo, podemos lembrar que houve um crescimento econômico significativo quando consideramos a taxa de crescimento de 4% ao ano, como vimos anteriormente. Assim, uma das marcas do período se fez notar com o PAC – Programa de Aceleração do Crescimento – durante o ano de 2007.

O PAC tinha como objetivo:

[...] superar os gargalos de infra-estrutura do país, mediante planejamento estratégico de médio e longo prazos, fortalecimento da regulação e da competitividade, adequação dos instrumentos financeiros às perspectivas de longo prazo, parcerias entre o setor público e o investidor privado e articulação entre os entes federativos (BRASIL, 2007, *on-line*).

Esse ano, então, ficou marcado pela criação do principal Programa do Governo Federal, o PAC – Programa de Aceleração do Crescimento. Através desse programa, houve desdobramento em diversos setores, com maior destaque para o fortalecimento do setor da construção civil, o que, conseqüentemente, acabou por elevar as expectativas de criação de postos de trabalho, assim como garantiu que as empresas do setor se mantivessem ativas no mercado durante a crise.

Segundo Soares (2009), o PMCMV – Programa Minha Casa Minha Vida – é o desdobramento do PAC instituído pelo Governo Federal, por meio de Medida Provisória n. 459/2009, posteriormente convertida na Lei n. 11.977, de 7 de julho de 2009. O programa trata da operacionalização de ações governamentais que se destinam a oferecer habitação de caráter popular. Na primeira etapa, foram construídas um milhão de moradias e, na segunda etapa, mais um milhão de contratos foram assinados com novos empreendimentos e com obras em andamento. Esclarecemos ainda que o alcance social do programa é abrangente e procura garantir à população de baixa renda mais dignidade em suas habitações, com acesso ao lazer, à educação, à recreação, à saúde, ao saneamento e ao transporte.

Assim, ao longo da sua implantação, foi possível reduzir o déficit habitacional existente no Brasil. De acordo com o Ministério das Cidades, no último relatório publicado em 2016 e nos dados do Censo Demográfico Brasileiro – IBGE (2010), 12,1% da população do país tem a necessidade de moradia, o que representa uma soma de aproximadamente 24 milhões de habitantes. Desse montante, cerca de 70% correspondem a famílias com rendas de até três salários mínimos, que somados se aproximam de 17 milhões de pessoas.

Desde o ano de 2003, o Ministério das Cidades se mobilizava, junto com os demais entes federativos, para o desenvolvimento de políticas públicas e planos de gestão. Foi assim que, no ano de 2009, teve início o Programa Minha Casa Minha Vida – PMCMV – que busca estimular a construção de moradias para a população de baixa renda através do crédito e conferir às empresas participantes benefícios tributários.

Por esses mecanismos, as ações do governo promoveram investimentos no setor da construção civil e, conseqüentemente, recuperação do segmento que havia enfrentado crises econômicas sucessivas desde a década de 1990, quando o processo de mais abertura econômica e globalização provocou a retração do crescimento no setor.

Conforme Soares (2009), as ações de financiamento do governo federal, no setor imobiliário popular, se tornaram um atrativo para as empresas do setor de construção civil, principalmente as de pequeno e médio porte. Na intenção de atingir variadas faixas de renda da população, as ações de financiamento possibilitaram a ampliação do leque de escolhas de empresas do ramo de construção para o atendimento de segmento do mercado consumidor, especialmente quando analisamos a função das limitações apresentadas nas políticas habitacionais que não tinham a capacidade de suprir as demandas da população.

O Programa ainda é apontado como um avanço na organização dos espaços e territórios urbanos vinculando Estados, Distrito Federal e Municípios à organização de infraestrutura em áreas urbanas habitadas, assim como no atendimento de demandas de qualidade habitacional de forma satisfatória aos segmentos de populações mais carentes de maneira a assegurar que o espaço pudesse ser usado para atender aos interesses sociais.

Contudo, todos esses avanços, ainda que imersos no campo liberal, envolvendo o endividamento da população, estavam para ser afetados diante dos processos sociais e políticos em curso que levaram à ruptura institucional em 2016.

3.1.3 Após 2016: Operação Lava Jato, Reforma Trabalhista e trabalho

Como mencionamos, há décadas se debateram reformas na legislação trabalhista, com momentos, inclusive, de criação de fóruns que permitissem implementá-las, mas que foram desconsiderados. Nessas condições, entendemos que a aprovação do novo documento, em 2017, revela a força que os representantes do capital têm sobre a política e as instituições no país, mesmo diante de protestos de juízes do trabalho, de economistas, de sindicatos e de movimentos sociais. Para exemplificar, podemos citar a consulta pública, realizada pelo Senado Federal, a respeito da Reforma Trabalhista: do total de 190 mil respondentes da pesquisa, um percentual aproximado de 91% demonstrou ser contra a reforma trabalhista do Governo Temer.

Esse cenário na pré-reforma e no pós-reforma trabalhista é uma das características dos regimes de exceção, os quais se configuraram por meio de um golpe, que, no Brasil, garantiu a ascensão de Michel Temer em substituição à presidenta Dilma. A posse do vice-presidente é fruto de instabilidade política e institucional que se materializaram a partir da orquestração e aparelhamento do Estado via Operação Lava-Jato.

Fora do aparelho de Estado, instituições organizaram-se em torno do rompimento institucional, como no caso da FIESP que, durante o Governo Dilma, manteve ações sistemáticas contrárias à presidenta, como pode ser verificado em periódicos da época.

O que, na prática, ficou conhecido como golpe⁹, em 2016, ainda se movia a partir de um apelo à moralidade e fazia ressoar constantemente, em alguns dos mais influentes veículos de comunicação, como grande problema social, “a corrupção” que, há décadas, transforma a política em instituição da decadência da ordem social, moral etc., e coloca o mercado como o agente que vai promover o desenvolvimento e bem-estar de toda a sociedade e o fim da corrupção.

⁹ No ano de 2016, foi enviado à Câmara dos Deputados um pedido de abertura do processo de *impeachment* contra a Presidenta eleita Dilma Rousseff, que alegava crime de Responsabilidade Fiscal, sem que houvesse sido provada medida que justificasse tal decisão. Na votação em plenário, foi decidido o encaminhamento ao Senado, que, meses mais tarde, cassou o mandato de Dilma Rousseff. Assumiu o cargo o vice-presidente Michel Temer do PMDB (atual MDB). Esse movimento ficou conhecido como Golpe, e a sua construção foi articulada no Congresso, na mídia, nos segmentos do Judiciário e no mercado financeiro. Havia interesses compartilhados dos derrotados nas urnas, que passaram a agir de maneira sincronizada para inviabilizar o governo eleito do Partido dos Trabalhadores, que estava no seu 16º ano no poder. Como meta principal da nova agenda governamental, no momento posterior ao golpe, foi possível observarmos a consagração do neoliberalismo, que, em quatro eleições anteriores, tinha sido derrotado nas urnas a partir da dualidade esquerda *versus* direita. A crise política instaurou, no país, uma realidade paralisante do mercado que, juntamente com os aspectos da crise mundial, como a queda do preço das *commodities*, a redução do crescimento da China, a disparada do dólar, a redução da expansão monetária americana e o aumento dos custos da energia em virtude da seca, tornou impossível conter a recessão da economia brasileira.

Com o Governo Temer, o avanço de uma gestão neoliberal do Estado logo se fez por meio de privatizações e cortes de verbas para assistência à população, conforme Emenda Constitucional nº. 95/2016 que, por mais de 20 anos, congelou os gastos primários.

Mais uma vez, o discurso privatista, em prol da diminuição da presença estatal também em setores econômicos, foi trabalhado para que projetos de privatizações retornassem ao “debate” público, com estatais continuando a ser alvos, como: Eletrobrás, aeroportos, lotes do Pré-sal, além de tornar inexpressivo o valor de *royalties* que as empresas petrolíferas, inclusive estrangeiras, deveriam pagar pela exploração do minério.

É nesse ambiente que grande parte dos meios de comunicação reafirmavam abertamente a necessidade de ser implementada a reforma trabalhista, que foi aprovada nesse período. Nesse ponto, recuperamos a noção esboçada anteriormente que explicita que um problema de ordem social/econômica é utilizado como argumento para alterar a regulação das relações sociais, no caso, as que lidam com o trabalho.

Isso posto, podemos dizer que a posse de um governo, articulado com setores que defendem retrocessos em direitos e garantias à classe trabalhadora, corroborou a tese de ser o processo reformador e o próprio documento dele gerado um ataque contra o trabalhador em virtude da retirada de direitos conquistados. Além disso, esse governo usa, como pano de fundo, o discurso da geração de mais empregos, uma promessa não cumprida até o momento que escrevemos este trabalho (Figura 2).

Figura 2 – Saldo do Emprego Celetista no período de junho/2018 a junho/ 2019¹⁰



Fonte: CAGED (2019).

Após mais de um ano da aprovação e da entrada em vigência da nova lei do trabalho, o dissenso entre entidades favoráveis e contrárias à normatização circula pelos canais de mídia. Segundo a legislação anterior, a de 2017, a não regulação por uma convenção coletiva atualizada deveria fazer valer a anterior até que fosse estabelecido o novo acordo. É importante

¹⁰ O período selecionado se refere ao momento em que levantamos os dados para desenvolver este texto.

destacarmos que, talvez em razão de as transformações ainda estarem em uma espécie de limbo jurídico (no qual algumas normas estão sendo aplicadas de forma diferente ou são elas novidades), a ultratividade desse acordo tenha produzido incertezas no campo, uma vez que esse instrumento jurídico é relativizado na nova lei.

Retomando um dos argumentos dos defensores da atual reforma, para a construção civil na Paraíba, ela não produziu aumento nas contratações. Segundo o procurador do Ministério Público do Trabalho, Paulo Joarês Vieira, em reportagem da Agência Brasil (2018), a geração de empregos ficou aquém do esperado, apontando para um número pouco expressivo de empregos formais e tendo uma maior participação da informalidade na redução do desemprego.

Segundo apontam os dados do CAGED, nos últimos 12 meses, o acréscimo foi de apenas 0,95% em toda a região Nordeste, contribuindo para o saldo nacional de 1,37%. No que diz respeito à Paraíba, a taxa foi de 0,84%, colocando o Estado na quinta posição de evolução do emprego (CAGED, 2019).

O saldo resultante entre as contratações e demissões, no primeiro trimestre, foi positivo nas regiões Sudeste (105.221 postos), Sul (108.372 postos) e Centro-oeste (38.635 postos). Já nas regiões Norte e Nordeste, esse número foi negativo: -7.497 postos e -65.188 postos, respectivamente. Esses dados do CAGED apontam apenas os empregos com carteira assinada, deixando claro que pode ter ocorrido acréscimo de criação de postos precarizados e/ou informais.

Pretendendo ampliar a amostragem, consultamos as pesquisas do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – acerca do desemprego, uma vez que este leva em consideração todos os trabalhadores, com ou sem carteira de trabalho regularizada. A partir daí, pudemos confirmar que houve uma queda na taxa de desemprego, uma vez que os números indicam que há 12,6 milhões de brasileiros desempregados no segundo trimestre de 2019¹¹. Mesmo considerando que houve contratação, embora tímida em relação ao primeiro trimestre, as vagas criadas, na maioria dos setores, são informais, e o número de trabalhadores autônomos é o maior desde 2012.

¹¹ A taxa de desemprego no país teve uma leve redução no trimestre encerrado em julho de 2019, passando de 12,5% da população economicamente ativa (PEA), entre fevereiro e abril, para 11,8%, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados no Correio Brasiliense do dia 30 ago. 2019. Na comparação com o mesmo intervalo de 2018, quando esse indicador foi de 12,3%, a queda foi de 0,5 ponto percentual. Correio Brasiliense. Economia. (2019). Por Catarina Loiola. **Taxa volta a cair, mas desemprego ainda atinge 12,6 milhões de brasileiros.** Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/08/30/internas_economia,779944/taxa-volta-a-cair-mas-desemprego-atinge-12-6-milhoes-de-brasileiros.shtml. Acesso em: 31 ago. 2019.

Ainda conforme os dados do IBGE (2019), apesar de uma leve melhora observada, o resultado pode estar correlacionado ao fato de o trabalhador que se encontra no mercado informal, costumeiramente, parar de procurar emprego no mercado formal por um período, e esse momento de inércia pode coincidir com o período em que foi realizada a pesquisa, o que corrobora o fato de que a população subutilizada no país continua crescendo, visto que, na soma de 28,1 milhões, houve um aumento de 2,6% quando comparado ao mesmo período de 2018. Logo, após a reforma, mesmo diante da “flexibilização” e dos ajustes, o desemprego continua a crescer.

Para investigar características gerais da população, como educação, trabalho, rendimento e habitação, o IBGE realiza a PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. De acordo com a pesquisa realizada em 2019, foi possível observar, com maior detalhamento, a taxa de desocupação no país. Assim, o total de pessoas ocupadas (92,5 milhões) caiu 0,4% em relação ao trimestre anterior e cresceu 0,9% em comparação com o mesmo período de 2018. A quantidade de empregados, no setor privado sem carteira assinada, caiu 2,8% em relação ao trimestre anterior, chegando a 11,3 milhões de pessoas. Em relação ao mesmo período do ano anterior, houve alta de 2,9%. A soma dos trabalhadores por conta própria cresceu 1,2% em comparação ao trimestre anterior, alcançando 23,9 milhões de pessoas (IBGE, 2019).

Colocando em números absolutos os postos de trabalho, a região Nordeste, onde há os menores índices de aprovação do Governo Federal, seja também a região que, segundo a pesquisa do IBGE, divulgada pelo Ibope (2019), tem os piores índices do número de empregos. De acordo com essa pesquisa, o Nordeste perdeu 23.728 vagas de carteira assinada em março e, apenas no primeiro trimestre deste ano, já acumula o fechamento de 65.188 postos. Ainda sobre os dados da pesquisa, apenas as regiões Norte e Nordeste obtiveram resultados negativos. O resultado, por região, demonstra que: na região Sudeste, houve a diminuição de 10.673 postos; na região Sul, menos de 1.748 postos; na região Centro-Oeste, houve queda de 1.706 postos, enquanto, na região Norte, 5.341 postos e, no Nordeste, 23.728 postos.

Na Paraíba, percebemos, conforme dados do IBGE (2018), que o salário médio mensal era de 2,7 salários-mínimos, sendo que a maior parte das famílias recebe até 1,5 salário-mínimo. Proporcionalmente, a porcentagem de pessoas ocupadas, em razão da população total do Estado, era 3,1%. Em comparação a outros estados brasileiros, vemos que João Pessoa, capital da Paraíba, ocupa o lugar 340º de 5570 municípios. Levando em consideração os domicílios com rendimentos mensais de até meio salário-mínimo por pessoa, João Pessoa tinha 36,4% da população nessas condições.

Outra maneira de analisarmos a situação do emprego e da renda dos trabalhadores se dá por meio do entendimento da remuneração desses trabalhadores. A partir do cenário delineado pela crise econômica, que se arrasta desde 2008 e se intensificou com a crise política e o Golpe de 2016, a fragilidade política e econômica de geração de emprego e renda e as implicações da Reforma Trabalhista, muitos aspectos implicaram diretamente o rendimento do trabalhador brasileiro.

De maneira que, em consonância com os dados da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (2018), a diminuição na média salarial dos trabalhadores no mercado formal, tanto no setor público quanto no setor privado, foi de 0,5%. Assim, os salários caíram, em média, de R\$ 3.075,33 para R\$ 3.060,88 no intervalo entre 2017 e 2018.

Há um nível alto de desigualdade no país, em que a média salarial da maior parte dos trabalhadores é inferior a três mil reais, assim a maioria dos trabalhadores recebe em média um vencimento próximo de R\$ 1.827,15.

Conforme o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, há, conforme os números demonstrados, uma estagnação, em inferência do rendimento médio, em relação ao ano de 2014 que chegava ao valor de R\$ 3.066,44.

A reflexão que traçamos até aqui, portanto, nos induz a pensar que os desdobramentos da Reforma Trabalhista contribuíram para a estagnação. Com a geração de postos de trabalho menos regulados e a redução dos direitos trabalhistas, criou-se maior precariedade, comparado ao que existia antes da Reforma Trabalhista de 2017.

Esses argumentos podem ser justificados com os dados apresentados pela RAIS, que registrou, no ano de 2018, um aumento no estoque de empregos, 349,5 mil a mais que em 2017. Porém, esse número ainda representa uma diferença de, aproximadamente, 2,9 milhões de postos de trabalho ao considerarmos o ano de 2014. Em uma projeção aritmética e levando em consideração o quadro econômico na atualidade e os números referentes à geração de emprego e renda, o país demoraria, em média, 10 anos para voltar ao mesmo patamar atingido em 2014, sem que seja considerado, nessa equação, o aumento populacional.

3.2 Setor da construção paraibano: características gerais

O setor da construção paraibano possui similaridades em comparação a outros mercados de capitais brasileiras. A respeito do número de trabalhadores formais na construção civil, os dados da RAIS (2018) acerca do Brasil, grandes regiões, Estados e Capitais são apresentados na Figura 3 a seguir.

Figura 3 – Número de trabalhadores formais na construção civil: Brasil e grandes Regiões, Estados e Capitais – RAIS (2018)

LOCALIDADE	NÚMERO DE TRABALHADORES
Região Norte	117.555
Rondônia	11.249
Porto Velho - RO	5.522
Acre	5.708
Rio Branco - AC	5.059
Amazonas	19.661
Manaus - AM	19.174
Roraima	4.379
Boa Vista - RR	4.041
Pará	59.704
Belém - PA	21.253
Amapá	4.365
Macapá - AP	3.556
Tocantins	12.489
Palmas - TO	5.785
Região Nordeste	392.115
Maranhão	37.405
São Luís - MA	22.963
Piauí	20.375
Teresina - PI	15.241
Ceará	61.437
Fortaleza - CE	41.201
Rio Grande do Norte	25.878
Natal - RN	14.276
Paraíba	30.406
João Pessoa - PB	17.742
Pernambuco	67.932
Recife - PE	38.381
Alagoas	19.578
Maceió - AL	16.066
Sergipe	18.421
Aracaju - SE	13.374
Bahia	110.683
Salvador - BA	48.736

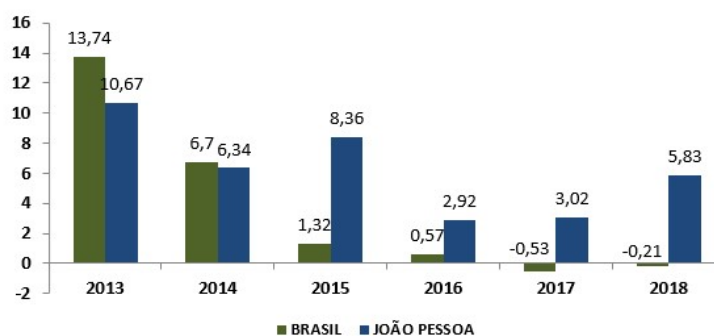
Fonte: RAIS 2018-MTb¹².

De forma a entender melhor o mercado imobiliário na capital paraibana, a pesquisa Rais (2018), publicada pelo Sinduscon, esmiúça as suas características de maneira a explicitar seus atrativos comerciais e suas características. Assim, entre os anos de 2013 e 2014, observamos o crescimento do mercado imobiliário local. Assim, nesse período, João Pessoa esteve entre os centros urbanos com os melhores índices de rentabilidade imobiliária do país, apresentando uma média superior a 8,5% ao ano de acordo com dados do Sinduscon (2019). A partir de 2015, contudo, o valor do metro quadrado também passou por um momento de instabilidade no mercado local.

De acordo com os dados do Sinduscon (2019), no mercado de João Pessoa, houve desvalorização média de 5,5%, ficando ainda positivo em relação a 2014. Quando comparado a outras médias nacionais, em conformidade com o Índice de Preço de Imóveis da Fipe/Zap, esse percentual se aproximou de 1%. Já, no intervalo entre 2017 e 2018, os índices foram decrescentes, pois houve redução no preço de venda dos imóveis conforme demonstrado na Figura 4 abaixo que traz a análise comparativa do preço do metro quadrado a nível Brasil e a nível João Pessoa (2013-2018).

¹² Elaboração: Banco de Dados-CBIC. De acordo com a nova Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE 2.0/IBGE de novembro/2006.

Figura 4 – Evolução no Preço do metro quadrado dos imóveis no Brasil e em João Pessoa (comparativo)



Fonte: Fipe/Zap e do Sinduscon/JP (2019). Dados do Sinduscon/JP de janeiro a outubro de 2018.

João Pessoa, atipicamente, em relação a maior parte das demais capitais brasileiras, obteve uma valorização, no ano de 2018, no mercado imobiliário, chegando ao índice de 5,80%, o que denota, ao mercado local, a condição de atratividade no que diz respeito ao investimento em imóveis. Em relação aos investimentos, os dados do Sinduscon – Sindicato da Construção Civil de João Pessoa – demonstram que a venda de imóveis na capital paraibana cresceu 20% entre os anos de 2017 e 2018, mesmo considerando que houve uma gradual lentidão no que diz respeito ao estoque dos imóveis na região metropolitana da capital desde 2016.

A explicação para esse fenômeno foge aos objetivos traçados para esta dissertação, todavia, convém mencionarmos algumas posições que foram anotadas a partir de reportagem com representante do SINDUSCON, as quais nos soam como indícios, que precisariam ser melhor analisados.

Consoante Lima (2018), para o diretor executivo do SINDUSCON, João Henrique, a desaceleração da economia foi bem absorvida pelos empresários do setor, que passaram a evitar custos desnecessários durante os períodos mais complexos da crise, como custos administrativos, desenvolveram promoções para viabilizar vendas e reduzir estoque e tornaram a analisar novas oportunidades de negócios. Por essa afirmação do diretor executivo, somos levados a pensar que vários postos de trabalho puderam ser conservados e, em alguns casos específicos de empresas que apresentaram crescimento, houve até mesmo a geração de novos postos de trabalho.

O ano de 2019 trouxe melhores perspectivas para o setor da construção civil no Estado em relação ao número de imóveis planejados, construídos e entregues, conforme os dados apresentados pelo Sinduscon e os dados do CAGED, divulgados por meio do Ministério da

Economia e Secretaria de Trabalho. A indústria da construção, em 2019, apresentou, pelo quinto mês consecutivo, um saldo positivo na geração de empregos no mês de agosto do corrente ano, com a expansão de 18.721 novos postos de trabalhos, resultado de 131.726 admissões e 113.005 desligamentos.

Conforme Ieda Vasconcelos, economista do banco de Dados da Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC, em artigo publicado no portal do Sinduscon-JP (2019), a construção apresenta um crescimento gradativo do mercado de trabalho, mas ainda há uma larga margem para se atingir três milhões de vagas já ocupadas em períodos anteriores. A aposta do patronato do setor da construção civil na Paraíba se dá em função de três aspectos primordiais. O primeiro deles reflete o cenário com a diminuição dos juros; o segundo diz respeito à inflação dentro da meta; e, por fim, o terceiro trata do avanço da reforma da previdência, das expectativas com a reforma tributária e das novas condições de crédito que podem ser critérios que vão favorecer o fortalecimento da construção e do setor no futuro próximo, argumento contra o qual nos levantamos.

Voltando nossa atenção para o trabalhador, como dissemos anteriormente (excetuando-se os grupos de engenheiros e técnicos), o setor da construção é responsável pela empregabilidade de pessoas que compõem mão de obra precarizada, submetida a um perfil de baixa instrução, com baixos salários, que enseja grande rotatividade em virtude do processo descontínuo de produção das mercadorias (os imóveis). A descontinuidade que motiva a contratação e dispensa se dá conforme o desenvolvimento da produção a partir das etapas dos empreendimentos. Por exemplo, ao se pensar na construção de um conjunto de casas em um condomínio, temos os serventes e pedreiros que fazem a alvenaria e, ao fim dessa etapa, são somados encanadores e eletricitas. A seguir, teremos carpinteiros, pintores e pessoal de paisagismo.

No geral, esse grupo de trabalhadores do setor está submetido à intermitência de seus postos de trabalho, e isso pode provocar situações de vulnerabilidade, principalmente quando a rede de proteção social a esses trabalhadores é fragilizada. Ao repetirmos essa forma de submeter o trabalhador às oscilações de investimentos de empresários para fazer empreendimentos, tendemos a manter, nessas condições de subsistência, essa parcela da população. Nesse sentido, criando um paralelo com a leitura da obra de Souza (2017), observamos que o tratamento conferido ao trabalhador, no seio das classes sociais, mantém essa condição, uma vez que é o capital que um sujeito detém que provoca a distinção de classes.

Sobre as relações de trabalho, destacamos que, à medida que certas formas de trabalho são sujeitadas a condições que as degradam e as desvalorizam, a concentração de renda tende

a perpetuar a estrutura social, materializando-se nos corpos dos trabalhadores e de suas famílias.

Nessas relações entre capital e trabalho no Brasil, podem estar a causa e o efeito de condições precárias de existência material de parte dos trabalhadores do setor, as quais permanecem, independentemente, do crescimento econômico. Por si, o crescimento do PIB, para esses trabalhadores no Brasil, não se converte em distribuição de renda, nem em ampliação de direitos de forma a modificar significativamente as relações de trabalho para favorecer aos trabalhadores do setor.

Como exemplo, citamos as greves, em grandes obras, durante os anos 2000, e vemos que não há relação linear entre crescimento econômico e o “trabalho decente” (OIT, 1999). No período, milhares de trabalhadores, nos empreendimentos da Copa do Mundo de 2014 e nas obras de infraestrutura urbana e energética que compunham as obras do PAC I e II (ROMBALDI, 2014; VÉRAS, 2014), se organizaram contra a permanente precariedade a que estavam submetidos nos canteiros e, dentre as demandas, exigiram direitos básicos, como: alojamentos adequados, cesta básica e segurança no trabalho.

Trazendo nossa atenção para o cotidiano do setor da construção de João Pessoa, a situação dos trabalhadores parece ter se agravado, principalmente, após a reforma de 2017. Percebemos isso durante esta pesquisa em que ainda não havia sido celebrada a negociação perante a Justiça do Trabalho.

3.3 O sindicalismo do setor da construção civil na região metropolitana de João Pessoa: o SINTRICOM-JP

Neste momento, é nossa intenção apresentar como está estruturado o sindicato da construção em João Pessoa e região a partir do SINTRICOM-JP (sindicato dos trabalhadores), buscando avançar para a análise que vai ser estruturada com base em pesquisa qualitativa no próximo ponto e expondo os dados adquiridos por meio de um questionário que contribuiu para compreendermos os fenômenos desencadeados pela Reforma Trabalhista logo após alguns meses de sua vigência.

É importante lembrarmos que não foi possível obter o equivalente em informações com o SINDUSCON (sindicato dos empregadores) tendo em vista o fato de não ter sido possível estabelecer nenhuma conversa com qualquer representante dessa entidade a fim de construirmos um diálogo com uma fonte primária. Vale lembrar que entramos em contato com a entidade diversas vezes e, por razão(ões) que desconhecemos, não conseguimos agendar uma

reunião ou uma entrevista. Assim, a respeito da referida entidade, as informações que adquirimos são as de circulação comum e de caráter público expressos em meios de comunicação e no próprio site do SINDUSCON.

Tendo feita a justificativa das limitadas informações conseguidas do sindicato dos empregadores, nesta seção, pretendemos deixar agora detalhado o que será apresentado para, de alguma forma, tornar mais didática nossa exposição. Em primeiro lugar, decidimos escrever uma apresentação geral sobre o SINTRICOM-JP, mencionando sua história oficial, que estava, no período de composição desta pesquisa, publicizada no site da instituição (o acesso encontra-se disponível nas referências), mas optando por não esmiuçá-la aqui por não ser o objeto desta pesquisa. A seguir, relatamos a posição dos representantes e demais membros que se dispuseram a conversar. Algumas posições foram colhidas a partir de momentos informais durante visitas feitas, por nós, à sede; outras, em momentos de panfletagem junto à estação de trem no centro da cidade. Por fim, dando continuidade ao trabalho, apresentamos como estão sendo os primeiros desdobramentos da reforma sobre as ações sindicais e algumas observações dos representantes do SINTRICOM-JP.

Em relação à SINTRICOM-JP (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e do Mobiliário de João Pessoa e Região), destacamos que ela é uma entidade sindical filiada à CUT. O sindicato atende a treze municípios, sendo eles: Bayeux, Guarabira, Cabedelo, Santa Rita, Alhandra, Sapé, Rio Tinto, Conde, Cruz do Espírito Santo, Caaporã, Lucena, Mamanguape e Mari. Além do SINTRICOM-JP, no Estado da Paraíba, existem mais quatro sindicatos (totalizando, assim, cinco no Estado) que representam os trabalhadores do setor com sedes nas cidades de Cajazeiras, Souza, Campina Grande e Patos. A representação de Campina Grande atende também às cidades em que não há representantes sindicais do setor.

Precisamos registrar ainda que, no ano de escrita deste trabalho, a fundação do sindicato já chega à marca de 85 anos, e os que o compunham, na época de sua fundação (1934), eram cerca de 350 sócios, entre dirigentes e sindicalizados. Atualmente, de acordo com os dirigentes do SINTRICOM-JP, Cosmo e Damião – nomes-fantasia – (respectivamente, pedreiro e armador), a quantidade de membros está em torno de 6000 a 7000 associados e chegou a ter entre 12.000 e 14.000 sindicalizados, em 2012, acompanhando, portanto, a expansão e retração do setor¹³.

¹³ A imprecisão se deve ao fato de haver grande rotatividade. Em relação à redução, os dirigentes a atribuem à crise que provocou falências, elevando o número desempregados. Há que se observar que se mantém em torno de 50% de sócios.

O organograma da gestão está distribuído entre os dirigentes, apresentando cada membro a sua respectiva função e hierarquia. Segundo a posição oficial, prevalece entre eles o bem-estar em razão da maneira como são discutidas e tomadas as decisões: coletiva e democraticamente. A função do presidente, segundo exposição feita por ambos os dirigentes citados, não é condição que o coloca como autoridade superior perante os demais, uma vez que a deliberação se dá sempre coletivamente, tendo ele a função mais daquele que organiza os trabalhos.

Chamou-nos a atenção o trabalho do sindicalismo junto à base marcado pela presença diária nos canteiros de obras para atender às necessidades dos trabalhadores do setor. Além disso, juntamente à divulgação das campanhas ligadas à CUT (as mais recentes: Lula Livre e pela redemocratização), o sindicato promove a campanha salarial, a divulgação da convenção anual e verifica o seu cumprimento e de outros direitos por parte das empresas. Rotineiramente, faz apelo aos trabalhadores para estes se sindicalizarem nos próprios canteiros. Destacamos que foram comuns as vezes em que estivemos no sindicato e acompanhamos as equipes chegarem com dezenas de fichas de filiação para serem digitadas.

Para compreendermos o funcionamento da instituição após a Reforma de 2017, sob orientação e coordenação do professor Doutor Maurício Rombaldi, realizamos uma entrevista semiestruturada com o diretor financeiro do SINTRICOM-JP – aqui denominado José Maria – em 18 de setembro de 2018, na cidade de João Pessoa.

No ano de 2018, também estivemos presentes no 8º Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e da Madeira (CONTICOM), organizado pela CUT, em João Pessoa, em que aplicamos um questionário (Apêndice A). Com o material, pretendíamos levantar informações sobre como a reforma trabalhista impactou os sindicatos em relação à sua capacidade de representatividade, organização, negociação, fontes de financiamento e definição das demandas. Além disso, ainda conforme a entrevista, buscamos observar quais estratégias adotadas pelas entidades para o enfrentamento da reforma.

Sobre a estruturação do questionário, as perguntas quantitativas e qualitativas foram organizadas em blocos. Na maior parte das oportunidades, foram oferecidas alternativas como respostas aos entrevistados. Porém, as respostas não poderiam ser totalmente previstas nas alternativas; foram então anotadas pelos entrevistadores e transcritas durante o tratamento de dados desta dissertação. As respostas foram redigidas da maneira mais objetiva possível para facilitar a leitura e o entendimento do leitor.

À época da pesquisa temos que a base de representação sindical é de caráter intermunicipal e está pautada em 14 municípios. Vinculado à – CUT – Central Única dos Trabalhadores

res – o SINTRICOM-JP possui aproximadamente 15.000 mil trabalhadores compondo a sua base. Destes, cerca de 12.000 mil filiados; e apenas 6.000 (40% da base) estão em dia com o sindicato. Uma das razões para esse número de inadimplentes é a não cobrança diante do desemprego do trabalhador, que mesmo assim é acolhido sob a solidariedade da instituição.

Analisando os aspectos organizativos, esmiuçamos os relativos à representação e ao financiamento da entidade. Assim, em virtude da composição da sua diretoria, temos que esta é do tipo presidencialista. O número total de dirigentes, antes da Reforma Trabalhista, era de 18 dirigentes no total, e sendo 12 liberados para exercer as atribuições do cargo. Depois da reforma, esse quadro permaneceu inalterado. Esclarecemos que o sindicato pesquisado não possui nem delegados sindicais, nem comissão de empresa.

Conforme o entrevistado, o diretor financeiro do SINTRICOM-JP, José Maria, a reforma não impactou a formação de representação de base do sindicato em razão da redução ou do aumento do número de filiados, visto que esse percentual permaneceu inalterado. Além disso, em âmbito local, nenhum tipo de comissão foi criada para dar representatividade aos empregados nas empresas após a implementação da reforma trabalhista.

Em relação às fontes de financiamento, foi perguntado, ao entrevistado, se houve alguma alteração, antes e depois da reforma, em função do nível de importância de cada uma dessas fontes. A resposta concedida pelo entrevistado esclarece que estas permaneceram inalteradas e, de acordo com seu grau de importância, apresentam-se conforme a seguinte sequência, começando pela principal: mensalidade, imposto sindical e taxa negocial. Outro aspecto que julgamos importante destacar diz respeito ao percentual da categoria que manteve o recolhimento do imposto sindical. Assim, conforme a pesquisa realizada, vimos que apenas 20% dessa população manteve o recolhimento, uma vez que há o caráter facultativo do imposto incidindo sob o sindicato.

O terceiro ponto analisado na entrevista visou investigar a posição político-ideológica em relação à Reforma Trabalhista. Assim, conforme o dirigente entrevistado, o posicionamento do sindicato é contrário à reforma, e há ainda a defesa de sua revogação completa. Além disso, o sindicato não considera haver nenhum aspecto positivo em relação aos sindicatos ou aos trabalhadores sendo oferecido pela nova legislação em vigor. Em relação aos aspectos negativos, o entrevistado afirmou que estes existem e destacou, dentre os mais negativos, o trabalho intermitente, a alteração nas homologações, na redução no tempo de descanso, no banco de horas e no contrato de experiência.

Foi ainda objetivo da entrevista entender o posicionamento da entidade acerca da possibilidade de o negociado prevalecer em relação ao legislado. Assim, conforme o sujeito da

pesquisa, o sindicato tem um posicionamento contrário, visto que isso promove a fragilidade do movimento sindical. A esse respeito, não houve um esclarecimento por parte do sindicalista. Logo, inferimos que, ao criarmos tal espaço de negociação, a correlação de forças, garantidas pelas quantidades de capitais, tendem a favorecer o capital econômico, que dirá, em última condição, a nova regra a ser observada. Acerca desse assunto, trataremos adiante quando analisarmos as convenções.

A respeito das informações necessárias sobre a Reforma Trabalhista, bem como a conscientização dos trabalhadores, o sindicato buscou informar e discutir, com seus filiados, acerca das consequências dessas informações antes de sua aprovação. Informamos que as estratégias de comunicação utilizadas foram as seguintes: por meio impresso, como boletins e panfletos; por meios digitais, como sites e *YouTube*; por redes sociais, como *Facebook*, e por reuniões presenciais, por meio de assembleias.

Acerca das ações realizadas pelo sindicato durante a tramitação da reforma, observamos, em razão do grau de investimento econômico e político, três ações principais hierarquizadas da seguinte maneira: discussão com a base; participação em mobilização nacional e assembleia no local de trabalho. Por fim, o entrevistado ainda destacou certa dificuldade política do movimento sindical para conseguir alterar a reforma como a falta de união entre as centrais.

3.4 Negociações coletivas e o SINTRICOM-JP

O processo de negociação que se tem realizado permite que os empresários do setor, através do SINDUSCON, promovam alterações em pontos importantes que já constituem direitos adquiridos dos trabalhadores, fazendo com que a convenção coletiva incorpore, assim, elementos da RT, contra os quais o SINTRICOM-JP vem realizando campanhas. Destacamos que os pontos de desentendimento giram em torno da redução da hora de almoço para 30 minutos, da rescisão de contrato sem necessidade de homologação no sindicato, do retorno do banco de horas para o setor, do trabalho intermitente e do fim das horas extras.

Apesar de a reforma estar em vigor, esses desentendimentos são suficientes para que surja um consenso a respeito dos problemas derivados da imprecisão. Segundo dirigentes do SINTRICOM-JP, a situação está imprecisa porque há a tentativa de *fazer vigorar* alterações na legislação apesar de inconsistências e antinomias que deixam espaço para contestações de ambos os lados. A situação parece se agravar a ponto de ainda não ter sido criada a nova convenção coletiva.

Tendo em vista esse contexto, foi considerado, nessa pesquisa, que a RT alterou os mecanismos de regulação do trabalho. De forma que as suas implicações podem ser verificadas nas negociações coletivas, que se encontram em andamento e que alteraram o poder de barganha do SINTRICOM-JP nessas negociações desde a implantação da reforma. Todas essas reflexões nos ajudam a responder a nossa pergunta central, no entanto, as negociações só serão melhor discutidas no tópico seguinte acerca das mudanças e dos conteúdos das cláusulas negociadas. Além disso, vamos ainda analisar como se estabeleceu a dinâmica da negociação e a sua relação com a Justiça do Trabalho.

3.4.1 Análise qualitativa do questionário

No item anterior, a apreciação do setor da construção civil na região metropolitana de João Pessoa foi nosso objetivo. Com base em um questionário com perguntas quantitativas e qualitativas, apresentamos uma perspectiva da realidade do setor a partir das condições que estão sendo geradas com a reforma trabalhista.

Nesta subseção, daremos continuidade à análise do material, dando relevância ao trabalho com os dados qualitativos. Na sequência, vamos apresentar a análise das negociações coletivas em que verificamos os pontos específicos de nossos objetivos.

Como mencionamos anteriormente, as convenções coletivas são instrumentos de caráter jurídico em que se encerram negociações entre entidades que compõem um campo para a defesa de seus interesses. Essas convenções eram normalmente desenvolvidas em negociações que duravam alguns meses, entre o fim e o início de cada ano, e, quando alguma situação entre trabalhadores e empresas específicas não cabiam sob essas negociações, geravam-se acordos coletivos. Esses acordos também tem valor jurídico, mas acontece entre empresa e sindicato de trabalhadores.

O sindicalista José Maria (nome fantasia), quando perguntado, em nossa referida entrevista, sobre quantos instrumentos de negociação coletiva, a exemplo de convenções e acordos gerais por ocasião da data-base, não sendo considerado acordo de empresa, o sindicato celebrava antes e depois da reforma, afirmou-nos que, antes da reforma, esse número era mais expressivo¹⁴. De tal maneira, observamos que, antes da reforma, havia uma convenção e 15

¹⁴ Segundo o levantamento que realizamos por ocasião desta pesquisa, no site do Ministério do Trabalho e Emprego, para o setor na região analisada, temos os seguintes números de acordos homologados: 2012 (-69), 2013 (-67), 2014 (-43). Entre 2015 e 2019, apenas 03 acordos foram gerados em 2017.

acordos coletivos, enquanto, depois, não houve nenhuma convenção e apenas 2 acordos coletivos, sendo que 12 acordos estão em aberto e 1 convenção¹⁵.

Buscamos ainda o entendimento acerca dos processos de negociação que o sindicato enfrentou pós-reforma para sabermos se houve algum tipo de pressão para firmar convenções ou acordos coletivos devido às condições menos favoráveis aos trabalhadores. Conforme resposta consentida pelo entrevistado da pesquisa, observamos, então, que ocorreu pressão para se firmar na convenção itens propostos pelo patronato, como trabalho intermitente, alteração nas homologações, na redução no tempo de descanso, no banco de horas e no contrato de experiência. Além disso, José Maria nos apontou que, diante da intenção dos empresários em querer aplicar a reforma, quando se estabeleceu o período de negociações, o sindicato decidiu reagir de duas maneiras: a primeira foi informando a base; e a segunda foi recorrendo à Justiça do Trabalho.

Nesse momento, levando em consideração que a convenção se encontrava em aberto e não era possível verificar quais aspectos da reforma seriam introduzidos, investigamos quais temas estavam passíveis de serem implementados antes da Reforma, compondo, assim, a seguinte lista: o fim do pagamento da jornada *in itinere*, remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual), compensação horária, jornada 12 x 36 e terceirização.

Aqui cabe fazermos uma observação: quando observamos os questionários respondidos por sindicalistas de diversas regiões, que participaram do 8º Conticom, estes nos dizem que vários temas foram implementados no momento posterior à reforma. Dentre os citados pelos entrevistados, temos: o parcelamento de férias, o pagamento da jornada *in itinere*, o fracionamento ou a redução do intervalo intrajornada, a remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios pro-produtividade, remuneração por desempenho individual), os bancos de horas, a compensação horária, a jornada 12 x 36, a jornada parcial com remuneração proporcional, o trabalho intermitente e a terceirização.

Em relação aos acordos, José Maria menciona que o sindicato tinha, como prática, a realização deles por empresas antes da reforma, mas tal prática foi abolida, e os acordos por empresas, para tratar das alterações introduzidas pela reforma, não são mais praticados. Além disso, também não são mais praticados acordos relativos a banco de horas, visto que uma das demandas deliberadas pela reforma diz respeito à flexibilização da jornada por acordos individuais.

¹⁵ A convenção do período só foi homologada em setembro de 2019, 22 meses após o término da vigência (31/12/2017).

Dentro desse contexto, é possível afirmarmos que a reforma possui viés unilateral por parte das empresas em relação aos aspectos da alteração na homologação, nos aspectos relativos aos intervalos e em função do contrato de experiência.

Mesmo sem homologação de convenção em 2018, meses após a Reforma Trabalhista, já observávamos haver uma redução no número de homologações das rescisões contratuais que, como veremos, foi suprimida da convenção do SINTRICOM-JP. Segundo o entrevistado, a redução foi de aproximadamente 70%.

Além disso, houve uma queda no número de ações coletivas ajuizadas pelo sindicato perante a Justiça do Trabalho em um percentual de 30%. A razão principal e motivadora, indicada pelo entrevistado, para essa redução se daria em função do temor em ter a causa voltada contra o próprio trabalhador, além de ter de arcar com as custas processuais, uma vez que a hipossuficiência, que compunha o direito do trabalho, não é garantida mais em ação judicial, estando empresa e trabalhador equiparados perante o contrato de trabalho.

O último aspecto da pesquisa de campo abordado refletiu as estratégias sindicais para lidar com a reforma que, segundo o entrevistado, são duas: a primeira delas é denunciar a reforma e negar-se a negociar qualquer um dos seus aspectos; e a segunda é defender que os instrumentos coletivos possam valer apenas para os associados.

Sobre as estratégias organizativas em andamento para o enfrentamento da reforma, o sindicato encontra-se pautado na unificação com outras entidades: a dos bancários, a dos professores e a dos servidores públicos.

Em razão das principais iniciativas do sindicato para a compensação da perda de arrecadação financeira, o entrevistado afirmou que o sindicato vem realizando uma campanha de sindicalização de caráter permanente, bem como tem procurado medidas judiciais e ajustes em contas da instituição. Ademais, a adequação levou a demissão de parte do quadro de funcionários que percentualmente equivale a 10% (2 colaboradores no total de 20).

O enfrentamento da reforma é uma ação de demonstração da força sindical. Por isso, a pesquisa investigou como isso é realizado, a partir das estruturas verticais: federação e confederação, e ação sindical, e de que forma estas contribuem para um posicionamento político em conjunto. Conforme a resposta concedida em entrevista, há colaboração por parte de tais estruturas, mas especificamente por parte da central sindical por meio de debate político.

Além disso, observamos que o sindicato opta por estratégias formais para a ação, provocando a Justiça do Trabalho e o Ministério Público Trabalho e mantendo diálogo permanente, convidando-os para a participação em atividades realizadas pelo movimento sindical. Por fim, conforme a entrevista, é possível afirmar que os trabalhadores estão sendo mobiliza-

dos para o enfrentamento da reforma, e essa mobilização é realizada por meio de assembleias e visitas aos locais de trabalho.

3.4.2 Análise das convenções e da entrevista com José Maria

É possível verificarmos historicamente que a ascensão e manutenção de direitos coletivos se fez com efetividade durante o século XX em razão de diversas variáveis que possibilitaram que alterações seculares na estrutura social se consolidassem. Dentre essas transformações, as ocorridas no mundo do trabalho têm grande relevância, e é através do instrumento da ação coletiva que pretendemos desenvolver nossa análise.

A essa altura, dentre as ações coletivas, gostaríamos de colocar em evidência o que entendemos por convenções coletivas. Para nós, elas são um tipo de instrumento jurídico utilizado no campo do direito do trabalho, por meio do qual os agentes envolvidos negociam condições para atingir suas respectivas demandas e, ao positivá-las, por meio de documentos legais e públicos, ratificam e/ou retificam acordos a serem cumpridos em um determinado período. É com essas noções que instrumentalizamos tais documentos para compreender que implicações decorrentes da reforma, no campo de trabalho da construção civil, estão se produzindo.

Antes de avançarmos, gostaríamos de rememorar os objetivos da pesquisa. Como objetivo geral, buscamos compreender as implicações que a reforma trabalhista está produzindo sobre as relações de trabalho no campo da construção civil. Em termos específicos, analisamos o papel que a reforma está tendo sobre as convenções coletivas, considerando a ultratividade dos acordos, a flexibilização da jornada de trabalho, o cumprimento de direitos e as obrigações e os perfis de remuneração.

Em conformidade com o material e com as informações de caráter qualitativo que levantamos através do senhor José Maria, via entrevista, e do site do Ministério do Trabalho e Emprego, onde tivemos acesso às convenções coletivas do período analisado através do CNPJ da instituição, comprovamos que existe resistência às tentativas de implementação.

Conforme o período recortado para análise, as convenções selecionadas estão entre os anos de 2012 e 2019, sendo que essa última temíamos não ser homologada em razão do impasse que se processou como resultado da vigência da reforma de 2017 e do que está documentado na análise do questionário apresentado nos tópicos anteriores. No que diz respeito à forma como compilamos os dados quantitativos e no tocante às convenções, desenvolvemos

cálculos aritméticos a partir das informações qualitativas no intuito de confrontar algumas informações que nos foram colocadas pelos dados quantitativos.

A demora em se resolver a contenda é indício do conflito que mencionamos anteriormente. Em condições anteriores, o costume era que as convenções entre as duas entidades fossem assinadas anualmente. Porém, entre 2017 e 2019, houve um hiato em virtude da tentativa do SINDUSCON de implementar as medidas da nova lei de 2017, segundo nos informaram líderes do SINTRICOM-JP. Na ótica destes, os direitos conquistados há anos pela categoria laboral estariam em jogo e, uma vez que entrassem no corpo da convenção, seria difícil voltar atrás. Logo, não foi aceito que houvesse mudanças nos termos que o SINDUSCON pretendia, conforme a entrevista de José Maria.

Sob essa condição de impasse em que não se avançava para uma nova convenção, víamos a ameaça de esgotar no horizonte a vigência da homologada em 2017 e a consolidação de um campo aberto em que não haveria uma convenção que regularizasse o setor, afinal, para chegarem a um consenso, vinte e dois meses se passaram. Essa era questão importante que emergia entre os líderes sindicais nos momentos que presenciávamos conversas informais na entidade.

A partir de outra perspectiva, concluímos que, dentro dos termos da CLT, já não vigorava o acordo e, se a regulamentação ainda ordenava o campo, isso ocorria por haver um costume em obedecer à norma, isto é, um pacto não escrito entre os atores do campo. O acordo estava sem vigência porque a convenção de 2017 expirou no dia 31 de dezembro daquele ano e não poderia mais continuar vigente em razão de, na mesma convenção, já ter sido definida a data limite. Estávamos, então, diante do fenômeno da “ultratividade” ou não do acordo, um dos objetivos que nos propusemos a analisar.

A respeito da ultratividade do acordo de convenções, “a CLT estabelece no artigo 613, inciso II, que as Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente o prazo de vigência” (BRASIL, 2017, *on-line*). Logo, a ultratividade dos acordos está condicionada a um limite temporal que, segundo a Lei nº 13.467/17, no artigo 614, § 3º, da CLT, “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade (BRASIL, 2017, *on-line*).”¹⁶. Em outras palavras, é proibida a

¹⁶ Ultratividade nas normas coletivas - Lei nº 13.467/17. Trata do artigo 614, § 3º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17. Dispõe que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/resumos/exibir/1687/Ultratividade-nas-normas-coletivas-Lei-no-13467-17>. Acesso em: 13 nov. 2019.

ultratividade da convenção segundo a CLT, tanto a de 1943 quanto a reformada, e o prazo limite de convenções é de dois anos.

Todavia, a título de informação, os termos em que a lei se expressa sobre a ultratividade conflita com o entendimento à luz da CF/88, e esse conflito estava presente na forma que a norma foi recepcionada da CLT ao considerar que “proibir qualquer condição de ultratividade [...] contraria o exercício da autonomia privada coletiva na esfera da liberdade sindical (BRASIL, 1988, *on-line*)”, estando vedada apenas na condição de estar contida no texto decorrente da negociação.

Nesses termos, temos um conflito entre normas constitucional e infraconstitucional quando um acordo ou uma convenção forem estabelecidos e submetidos à vigência nos termos da CLT, em razão da CF/88. O fato de ser proibido novamente (já que a reforma de 2017 mantém o tema presente na CLT) o uso da ultratividade nos termos que a Constituição permite, coloca a necessidade diálogo permanente, segundo nosso entendimento, entre sindicatos envolvidos e as respectivas bases e que, no caso do SINTRICOM-JP tem sido uma força para resistir no campo. O problema que essa possibilidade limitada da ultratividade insere, no sistema, é elemento de instabilidade que obriga ambas as instituições a manter uma potência mobilizadora para continuarem a conduzir seus interesses.

Todavia, diante das considerações em torno do capital e sua força, ao que nos referimos anteriormente dentro da perspectiva sugerida por Bourdieu, podemos observar um resultado insólito para o trabalho em que a concretização de prejuízos pode vir a se manifestar caso seja ampliada a precarização que induz a redução das atividades do SINTRICOM-JP em decorrência de novas variáveis que precisam ser elaboradas, sobre as quais falaremos adiante. Na prática, à medida que mantivermos a lei infraconstitucional com validade superior à norma CF/88, manteremos um problema que prejudica o trabalho.

Como mencionamos a nova Convenção levou mais tempo que as anteriores para entrar em vigência (a partir de 01 de setembro de 2019) e se estende até 31 de dezembro de 2020 para as cláusulas sociais e, com efeito retroativo, para as cláusulas salariais a partir de 01 de janeiro de 2019, com possibilidade de se estender a vigência até 31 de dezembro de 2020. Então, estando em meio a esse processo, definimos o seguinte procedimento para analisar o período de 05 anos anteriores mais os dois após o início da vigência:

1. A partir da convenção de 2012, levantamos os temas tratados nas cláusulas;
2. Ao criarmos a tabela nos quadros a seguir, dispomos os temas na primeira coluna e o ano referente a cada uma das convenções na primeira linha, de forma que, ao cru-

zar os temas correspondentes, fosse possível identificarmos se houve mudanças e/ou permanências.

3. Definimos que trabalharíamos por temas e não por artigos ou títulos das cláusulas em razão de haver variações entre as convenções nos diferentes anos que dizem respeito à posição que ocupam nos textos.
4. Desenvolvemos a análise propriamente dita.

Dito isto, vejamos o Quadro 1 que segue:

Quadro 1 – Quadro das convenções

Cláusula \ Ano	2012	2013 ⁴	2014 ⁴	2015	2016	2017	2018	2019
1. Vigência e data-base	Tomadas a partir de 01 de janeiro de cada ano. Em 2018, não houve reajuste, fato atestado com a convenção de 2019.							
2. Abrangência	Sem alterações.							
3. Salários normativos (em R\$)								
I. Serventes, Serviços Gerais e Ajudante	680,00	750,00	817,50	880,00	924,00	968,00	1.031,50	1088,23
II. Vigia e Betoneiro	705,00	780,00	850,20	915,00	960,00	1006,5	1.072,70	1131,70
III. Auxiliar de Escritório e Apontador	705,00	780,00	850,20	914,00	959,70	1005,4	1.071,50	1130,43
IV. Profissional Qualificado e Guincheiro	900,00	1010,00	1100,90	1185,00	1244,25	1303,50	1.389,20	1465,61
V. Encarregado	974,40	1080,00	1177,20	1265,50	1328,77	1392,05	1.483,60	1565,20
4. Reajuste e correção para os que estão fora dos salários (Não normativo) – acima da inflação.	12%	10%	8,25%	7%	5%	10%	6%	5,5%
5. Dia limite para pagamento	30 ou último dia útil de cada mês.							Até segundo dia útil

⁴ Anos em que houve greves.

Quadro 1 – Quadro das convenções

Cláusula \ Ano	2012	2013 ⁴	2014 ⁴	2015	2016	2017	2018	2019
6. Diferenças salariais e correções	Sem alterações.							
7. Reajuste na produção	Sobre nor- mati- vos	Sobre não- normati- vos	Sobre normativos.					
8. Salário-família	Sem alterações.							
9. Salário do substituto	Valor correspondente ao do trabalhador substituído. Após 180, registo em CTPS.							O salário pode ser menor quando a substituição for inferior a 30 dias
10. Salários adicionais	Sem alterações.							Mais especificado: ao trabalhador.
11. Café da manhã no canteiro ¹⁸	Sem alteração.							
12. Cesta básica ¹⁹	Sem alteração.		Adicionado dois pacotes de 200g de leite em pó a partir de maio de 2014. A partir de então, permaneceram sem alterações.					
13. Transporte para cidade de origem	Sem alteração.							

¹⁸ Composto de: 1 pão de 100 gramas com manteiga, 1 ovo ou mortadela e 1 copo de café.

¹⁹ 0Kg de arroz, 3Kg de feijão, 2 pacotes de 250g café, 2 pacotes de fubá, 2 latas de óleo de 900ml, 2 pacotes de macarrão, 2kg de farinha, 2kg de açúcar.

Quadro 1 – Quadro das convenções

Cláusula \ Ano	2012	2013 ⁴	2014 ⁴	2015	2016	2017	2018	2019
pós-demissão.								
14. Contrato de experiência	Sem alteração.							
15. Pagamento de rescisão contratual	Sem alteração.							Sindicato excluído do processo
16. Cálculo da rescisão	Sem alteração.							CLT, Art 457 §2º
17. Admissão homologada pelo SIN-TRICOM-JP	Sem alteração.							
18. Permanência no alojamento	Sem alteração.							
19. Transferência de local de trabalho	Sem alteração.							
20. Ferramentas e equipamentos								
21. Comissão paritária	Sem alteração. Temas de interesse da categoria profissional.							Preocupação com ingerência
22. Jornada de trabalho	Sem alteração.							
23. Horas extraordinárias	Sem alteração.							Indenizar o intervalo intrajornada que for trabalha-

Quadro 1 – Quadro das convenções

Cláusula \ Ano	2012	2013 ⁴	2014 ⁴	2015	2016	2017	2018	2019
								do.
24. Falta ao trabalho sem justificativa.	Sem alteração. Limite de dois dias.							Dois dias e meio
25. Ausência justificada.	Sem alteração. Obs.: Não existe justificativa por saúde pessoal inscrito no acordo.							
26. Interrupção do trabalho de responsabilidade da empresa	Sem alteração.							
27. Escala dos vigias noturnos	Sem alteração.							
28. Alojamento (especificações)	Sem alteração.							
29. Segurança e saúde do trabalho	Sem alteração.							
30. Indenização por morte ou invalidez	Sem alteração.							
31. Liberação de trabalhador para atividade sindical	Sem alteração.							
32. Contribuição de custeio – 1 dia de salário bruto	Sem alteração.							Transformado em taxa negociada. 3% sobre salário do trabalhador

Quadro 1 – Quadro das convenções

Cláusula \ Ano	2012	2013 ⁴	2014 ⁴	2015	2016	2017	2018	2019
41. Comprovante de pagamento	Sem alteração.							
42. Feriado da categoria	Sem alteração.							
43. Apropriação indébita	Sem alteração.							
44. PRAE	Sem alteração.							
45. Atualização de valores devidos	Sem alteração.							
---- Acordo de demissão	Inexistente							CLT, Art 484-a

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como característica geral das convenções, tomando a de 2012 por referência, temos as cláusulas que as compõem, perfazendo um total de quarenta e cinco distribuídas consoante os seguintes temas: Vigência e data-base; Abrangência; Salários, reajustes e pagamentos; Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo; Gratificações adicionais, auxílios e outros; Contrato de trabalho, admissão, demissão e modalidades; Relações de trabalho, condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidade e transferência (setor/empresa); Ferramentas e equipamentos; Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho; Jornada de trabalho; Saúde e segurança do trabalhador; Outras normas de proteção ao acidentado ou doente; Relações sindicais; Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa; e Disposições gerais.

Vale considerar que, ao final da tabela, adicionamos uma cláusula referente ao “Acordo de demissão”, que foi regulamentada com a nova lei de 2017 e está presente apenas na convenção de 2019. Destacamos que essa cláusula será comentada em momento oportuno. Em razão de ser extemporânea, não a acrescentamos no cômputo.

Avançando sobre a análise para além da forma das convenções, podemos observar alterações no conteúdo de 13 cláusulas (aproximadamente 29% do total) em comparação ao período imediatamente anterior à nova regulação do trabalho, entre 2012 e 2017.

Esse número nos pareceu significativo e reforça, em parte, a posição afirmada pelo sindicalista José Maria, um dos dirigentes do SINTRICOM-JP, que nos concedeu a entrevista, a respeito da intenção, por parte do sindicato patronal, em aplicar o conteúdo da Reforma prontamente, fazendo com que os trabalhadores resistissem, através de negativa, em assinar os documentos a partir de dezembro de 2017, o que também pode ser observado no questionário aplicado em 2017 (Ver Apêndice A).

O discurso, a respeito desse tema, nos traz outras informações em que é possível observarmos divergências entre o que o representante dos trabalhadores apresenta e os dados compostos a partir das convenções. O senhor José Maria, ao longo da entrevista que nos foi concedida, recorrentemente expõe sua percepção sobre o fato como tendo sido uma vitória do sindicato não ter implementado as diversas medidas que o SINDUSCON pretendia. Para ele, apesar de avaliar ter perdido um pouco de direitos, a quase totalidade deles ainda teria sido mantida.

M: *Então, para esclarecer, para resumir, não teve perdas então de direitos?*

P: *Perdas como a gente imaginava que tivesse, não tivemos, não, tantas não, não é, não tivemos tantas. Uma coisinha aqui, outra acolá, mas não que você tenha vergonha de apresentar o seu trabalho que foi feito, né, não vou dizer: ‘a gente*

ganhou tudo que a gente queria', não, mas 99,9% ficou, isso é um marco muito grande.

Se, por um lado, não foi implementado o que os sindicalistas do SINTRICOM-JP entendiam que os empresários pretendiam, não significa que as modificações não foram favoráveis ao setor patronal, uma vez que, das 13 modificações, sete beneficiam ou, em nosso entendimento, criam espaços para que seja possível avançar com formas de trabalho precárias, que promovem mais flexibilização nos termos permitidos pela CLT pós-reforma. Além disso, as demais modificações tratam apenas de ajustes nas redações das cláusulas, inclusive as que alteram as formas de arrecadação para a instituição sindical.

Feitas as considerações anteriores, vamos aprofundar o entendimento sobre as cláusulas alteradas na Convenção Coletiva de 2019, a começar pela que trata do salário. A lógica enquadrada nas convenções analisadas trata de dois tipos diferentes de salários: um salário normativo, que tem por finalidade ser o piso salarial pago a funções específicas, dispostas na categoria, de acordo com a função que ocupam os referidos profissionais. Ademais, há um salário não normativo, destinado a profissionais que estão fora daquele grupo. A respeito desse, supomos que poderemos ver a presença de novas formas de trabalho porque não existe, dentro da convenção, uma regulação específica sobre o tema. De forma semelhante, podemos explicar que existe a possibilidade de novas formas de salário serem utilizadas, ficando, assim, a sugestão para adquirirmos mais informações, uma vez que, nesse momento, não nos foi possível levantá-las.

Em termos de flexibilização da jornada de trabalho, o segundo dos objetivos que nos dispomos a compreender, não foram acrescentadas novidades em relação aos trabalhadores que recebem salários normativos, sendo mantida a regulação da jornada estipulada em convenções anteriores, ou seja, 44 horas por semana, e a ausência do banco de horas, conquista antiga da categoria. Em relação aos não normativos, voltamos à questão do parágrafo anterior.

Em relação ao valor do salário, no período analisado, observamos, na comparação entre as convenções, que há uma variação positiva, com reajustes anuais acima da inflação e, mesmo o salário de menor valor na categoria está acima do salário-mínimo oficializado pelo Governo Federal. Ressaltamos que o reajuste é composto a partir da correção da inflação, e isso nos revela ganhos reais mesmo em períodos de crise.

Sobre esse fenômeno, ao menos duas hipóteses podem nos ajudar a elaborar uma explicação. A primeira diz respeito a questões externas ao setor, mas que se articulam para influenciá-lo; e a segunda constitui parte da própria ação sindical e sua sistemática campanha

anual. Em relação à primeira, destacamos o fato de o setor ter mantido sua atividade econômica na região, ainda que em cenário adverso, como vimos anteriormente. Assim, estando a economia do setor em desenvolvimento, é provável que a negociação sindical ocorra como fator que estimule o aumento de salário. Nesse ponto, portanto, a ação sindical pela campanha salarial tende a favorecer seu aumento.

Todavia, independentemente da região do país, a elevação dos salários está presente em âmbito nacional, e isso pode ser ratificado a partir do custo unitário básico (CUB)²⁰ da construção civil, um índice apresentado pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção e demandado por lei desde 1964. Esse índice pretende estabelecer valores médios com base no metro quadrado em cada região, descrevendo os itens que o compõe em percentuais de duas variáveis: materiais e mão de obra.

Figura 5 – Evolução (%) da participação dos componentes materiais e mão de obra no CUB Brasil



Fonte: Banco de dados CBIC.

Conforme o gráfico acima podemos inferir que a elevação dos salários, após 2010, se manteve como tendência, sofrendo um ligeiro decréscimo por volta de fins de 2016 e voltando a crescer em 2019. Diante do que observamos e considerando que não temos dados suficientes, não podemos afirmar que a ação sindical, no período, foi o catalisador de relevância para a manutenção do crescimento salarial, deixando aqui espaço para uma verificação futura.

²⁰ Custo Unitário Básico. **Indicador dos custos do setor da Construção Civil.** Disponível em: <http://www.cub.org.br/cub-m2-estadual/PB/>. Acesso em: 13 nov. 2019.

Desdobrando o tema salarial, uma alteração foi consolidada na cláusula a respeito do dia em que será recebido o salário pelo trabalhador. Nas convenções anteriores à reforma, o pactuado era, no último dia útil do mês, deveria ser realizado o pagamento. A partir de 2019, o prazo ficou estendido para o próximo segundo dia útil do mês, posterior ao trabalhado.

A segunda modificação, que tende a favorecer o empresário, se refere ao funcionário substituto. Nesse ponto, chama-nos a atenção a importante modificação sofrida, uma alteração que interfere na equiparação de direitos. Essa alteração orienta que, “Ao empregado que for designado para exercer, em substituição, função de outro que percebe salário superior [...] será garantido igual salário do substituído durante o período de substituição, desde que esta seja pelo período mínimo de trinta dias” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019, p. 3).

O período mínimo de trinta dias deixa entendimento para que a realização de trabalho com salário inferior ao desempenhado pelo trabalhador seja remunerada com valor inferior, o que pode conferir uma remuneração menor a um serviço de maior complexidade ou valor, possibilitando menores custos para a empresa e rendimento menor para o trabalho.

Nas convenções anteriores, tendo por base o documento de 2012, a substituição de uma profissional garantia “igual salário do substituído, durante o período de substituição” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2012, p. 4). A partir de 2019, percebemos que, além de criar espaço para a diferenciação salarial, podemos induzir que se desenvolva possibilidades para implementar-se novas formas de remuneração e de contrato segundo as condições legais, fazendo vigorar a condição do negociado sobre o legislado.

Um dado relevante é a precisão com que a nova regulamentação conforma as cláusulas que deixavam dúvidas, como observamos na cláusula dos salários adicionais.

Cláusula Décima – Dos salários adicionais

[...]

Parágrafo único – O empregado que tiver trabalhado a semana completa por produção e fazer jus ao repouso semanal remunerado, a parcela será calculada sobre a média da produtividade alcançada (CONVENÇÃO COLETIVA, 2017, p. 4).

Cláusula Nona – Dos salários Adicionais

[...]

Parágrafo único – O empregado que tiver trabalhado a semana completa e fizer jus ao repouso semanal remunerado, a parcela será calculada sobre a média de toda e qualquer remuneração auferida *pelo trabalhador* (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019, p. 3).

Algumas das modificações visavam reformar os textos das cláusulas de forma a torná-los mais precisos. Contudo, à medida que diversos elementos são alterados na lei, o resultado

sobre a convenção revela o que já foi descrito em outros campos, nos quais a dificuldade para a aplicação do entendimento e a reforma da nova lei tem provocado incertezas, a exemplo do conflito já citado entre normas da CLT e a Constituição de 1988.

A percepção desse fenômeno pelo senhor entrevistado revela que:

P: *No período anterior, quando não tinha pressão de lei nenhuma [referência a mudança na legislação do trabalho], era mais fácil negociar, era bem mais fácil, o medo do empresariado e o nosso era menos, então a gente negociava com menos estresse, né, mas hoje se lê dez vezes a mesma frase pra saber se não tem ali uma pegadinha, uma coisa, e é muito difícil, hoje é muito difícil. Antigamente, a gente não tinha essa preocupação, a lei tava ali, eu aumentava um pouquinho aqui, melhorava, aperfeiçoava a lei, hoje não, hoje eles não aceitam isso de jeito nenhum, então ficou difícil pra... nós temos que ler muito, muito, muito, muito e eles têm que ler muito, né, porque eles que estão cedendo, né, uma coisa. Então houve uma mudança, eu diria que de 80, 90% pra dificultar, né, pra dificultar, hoje não tá fácil, não é?!*

Se o entendimento do texto legal por pessoas que se dedicam a cuidar da normatização do campo preocupa, precisamos, então, considerar como esse entendimento será desenvolvido pelo trabalhador do setor, geralmente portador de baixo grau de instrução, quando não iletrado.

Uma marca que atravessa a história dos trabalhadores do setor diz respeito à precarização a qual estão submetidos. Compondo classes desprestigiadas pelas diversas formas de capital, uma importante quantidade não tem acesso a uma educação formal que os capacite a desenvolver uma relação autônoma perante a leitura e a escrita e, no limite, compreender documentos e contratos que os regulariza juridicamente ao mundo do trabalho. Nesse sentido, queremos nos referir à cláusula que exclui o SINTRICOM-JP do acompanhamento da rescisão contratual, e o empregador realiza o depósito do valor devido em conta pessoal do trabalhador demitido (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019). Sobre essa quarta cláusula favorável ao sindicato patronal, o entrevistado a coloca como a que gerou a maior divergência:

M: *O senhor pode citar, os pontos de maior divergência que existiram nessa última negociação coletiva, a que foi homologada esse ano?*

P: *[...] foi a homologação da rescisão dos contratos de trabalho, esse foi o de mais divergência, homologação e pagamento de salário mesmo, retroativo, coisas que a gente achava... acha, tinha consciência, que tinha direito e que eles disseram que não pagariam, esses foram os pontos. Ai essas questões sociais, não, a gente até avançou em alguns pontos, melhorou na redação e tal, isso não foi difícil, agora, as rescisões de contrato dos trabalhadores, que tem dificuldade de leitura e de escrita, isso foi pesado, né, e hoje a gente tem que fazer um trabalho muito grande pra que ele não tenha prejuízo na hora que sair do espaço de trabalho.*

Talvez, conforme o entrevistado apresenta, esta tenha sido a transformação de maior impacto. Diante da forma com que a nova lei do trabalho de 2017 conduz o processo de rescisão, partimos do princípio de idoneidade, inerente à relação contratual, segundo o qual a desvantagem entre os envolvidos não viria a influir no rompimento da relação. Assim, a esperança que se processem as relações conforme a lei não deveria tornar o trabalhador quase “desnudo” (AGAMBEN, 2007) diante de toda sua vulnerabilidade social. Como mencionamos anteriormente, ao agir com o intuito de isenção, o Estado mostra toda sua parcialidade, vertendo sua face monstruosa ao enfraquecido.

A obrigatoriedade de o sindicato se fazer presente na rescisão (entre os períodos de 2012 e 2018) visava garantir a assistência ao trabalhador. De acordo com a cláusula décima quinta da Convenção de 2012 e reproduzida até 2017, “Todo pagamento de rescisão contratual será feito com assistência sindical laboral, desde que o empregado conte com no mínimo de 6 (seis) meses de trabalho ou antes desse período, se a empresa solicitar a interveniência do SINTRICOM” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2017, p. 4).

A quinta alteração, em que observamos a tendência a beneficiar o SINDUSCON e o setor patronal, se refere ao objetivo das comissões paritárias que, na redação original da cláusula vigésima primeira, era discutir “temas do interesse da categoria profissional” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2017, p. 5). No texto de 2019, no entanto, na cláusula vigésima primeira, é indicado um novo objetivo: “discutir e aprofundar sobre temas do interesse de ambas as categorias” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019, p. 5).

Percebemos, por parte dos trabalhadores, o receio de ter cooptada, censurada e/ou regulada, de alguma forma, a sua representação pelo setor patronal. No entanto, isso que não poderia ocorrer tendo em vista que, imediatamente após a cláusula que trata de uma comissão em que as duas instituições sindicais estariam presentes, é possível ler, na cláusula vigésima segunda, que: “Na hipótese de instauração da comissão de representação, esta não poderá obstaculizar a representação e possíveis ações do sindicato profissional, no intento de resguardar direitos dos seus representados” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019, p. 5).

A jornada de trabalho (cláusula vigésima terceira) permaneceu sob a regulamentação antiga e já permitia alguma flexibilidade mediante acordos entre sindicatos e trabalhadores e empresas. A esse respeito, o §1º, dessa cláusula, que trata da jornada de trabalho, define: “poderá existir trabalho ou jornada de trabalho diferente da constante no ‘caput’ desta cláusula desde que seja feito através de acordo de trabalho individual ou coletivo a ser firmado entre o sindicato obreiro e a parte interessada” (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019, p. 5).

Apesar de uma observação precisa e necessária, o contexto em que ela se mantém abre espaço para o exercício das modalidades de trabalho sustentadas pela nova reforma, caracterizando mais um espaço desafiador para o trabalho, sendo a sexta cláusula que tende a favorecer o setor patronal. Vale lembrarmos que a possibilidade de permitir a existência do “acordo sobre o legislado”, desde que não contrarie a lei, está em vigência. Logo, o trabalho intermitente e correlatos que fazem parte da CLT podem ser implementados sem contrariar a legislação.

Ainda em relação ao tema da jornada de trabalho, tem crescido, com a reforma de 2017, a possibilidade em ser alterado o intervalo intrajornada dentro do qual o descanso e a refeição estão inseridos. A regulação a esse respeito é dada pelo:

Artigo 611-A, inciso III, da CLT, [que] permite [...] o intervalo para descanso e refeição seja reduzido em quaisquer atividades, desde que mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, devendo ser respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas²¹.

Não temos informação a respeito do tempo que é disponibilizado para o intervalo intrajornada nos diversos canteiros onde o trabalho da construção civil é executado. Temos apenas uma estimativa que deve contemplar ao menos 0,5 hora em razão de ultrapassar as 06 horas diárias de trabalho. Segundo a Convenção de 2019, foi criada uma regulação com multa acima do que está na CLT (50% sobre a hora normal), correspondendo a 80% da hora normal (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019), a título de indenização caso o descanso não seja concedido, ou seja, caso seja suprimido. Estamos, então, diante do sexto dispositivo na Convenção de 2019 que opera a favor do empregador em detrimento do bem-estar necessário ao trabalhador, caracterizando-se por uma inserção de nova norma da reforma trabalhista.

É costume, em nossas relações de trabalho, o desconto sobre salário por faltas. A esse respeito, pressupomos que as faltas, por questões de saúde, sejam abonadas conforme as necessidades de recuperação da saúde do trabalhador e, dentro da própria regulação dessas convenções, a perspectiva de ter substituto para as funções revela o acordo não escrito de respeito ao atestado médico. Além disso, um conjunto de casos específicos insere dias para ausências justificadas (CONVENÇÃO COLETIVA, 2019). Porém, para faltas sem justificativas, a penalidade foi agravada. Na vigência das convenções, no período estudado antes da reforma de 2017, o desconto não poderia ser superior a dois dias: “o empregador não poderá descontar

²¹ Dicionário Jurídico. **Intervalo intrajornada**. Direito Trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1897/Intervalo-intrajornada>. Acesso em: 13 nov. 2019.

valor que ultrapasse o salário dia e seu consectário” (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 2017, p. 6), deixando margem para o arbítrio do empregador entre um e dois dias, nos termos da convenção.

No quadro da nova regulação, na Convenção Coletiva de 2019, não conseguimos manter a normatização anterior, revelando uma punição maior para aquele que faltar ao trabalho sem justificativa, formando a seguinte redação: “Quando o empregado faltar a um dia de serviço completo, sem justificativa, a empresa descontará do seu salário o equivalente a um dia de trabalho e Descanso Semanal Remunerado” (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 2019, p. 6). Por descanso semanal remunerado, observamos um período de 24h, seguido ou não de 11 horas para o intervalo entre as jornadas. É definido, assim, em acordo, dois dias de remuneração para o desconto, o que configura um poder de coerção de maior intensidade do que o exercício anterior à Reforma Trabalhista, evidenciando a sétima medida a voltar-se a favor do capital.

Diante da análise e das ponderações das alterações na convenção pós-reforma, concluímos que não houve benefícios para os trabalhadores e ocorreu um deslocamento das vantagens para os empregadores. Entretanto, antes de continuarmos com esse balanço, interessamos compreender ainda como está sendo realizada a manutenção da entidade diante da eliminação dos recursos auferidos compulsoriamente a partir da coleta anual dos trabalhadores e do repasse às centrais.

A esse respeito, José Maria apresenta a seguinte posição:

[...] antes da reforma trabalhista tinha uma coisa interessante que era o imposto sindical, não é, e que a central da qual nós fazemos parte, [CUT] ela era contra isso. Tinha uma preocupação nossa grande porque não tinha nada pra pôr no lugar e você não pode dizer “eu sou contra isso” sem que tenha uma coisa 100% de certeza que você vai pôr no lugar, mesmo de outro jeito, mas tinha que ter isso. E nós tivemos um governo que dava pra negociar isso durante 12 anos, ninguém fez isso, não é, e assim que a gente sofreu o golpe em 2016, se consolidando em 2017, e entra a reforma trabalhista na pauta e a primeira coisa que vai pra ali é a discussão da sustentação financeira do movimento sindical.

Ademais, elenca as diversas ações desenvolvidas com suporte do imposto sindical, como a construção de uma área de lazer na qual realizamos a entrevista, o desenvolvimento de ações, como o trabalho político e de filiações, e a garantia de funcionamento da sede da instituição, no bairro do Varadouro, em João Pessoa, com funcionários suficientes para atender toda a demanda.

Diante da reforma, o entrevistado analisa que:

Hoje, tá difícil, não é, hoje [...] muito difícil isso. O sindicato para se manter, [...], teve que fazer corte em pessoal, [...] e alguns serviços nossos que deveriam estar a todo vapor, não estão, porque a gente perdeu pessoal [...] [p]ara se adequar ao volume de recursos que você tem hoje, né; hoje eu digo às pessoas: ‘olhe, a gente precisa manter no sindicato permanentemente 5 mil associados contribuindo mensalmente, não é uma coisa fácil, não é, não é uma coisa fácil, então, pra isso nós temos que estar cotidianamente abordando as pessoas para que se mantenham filiados e filiadas e o sindicato desenvolvendo a luta, não mais a 100% como a gente faria, mas pelo menos 80% a gente consegue fazer, tá se mantendo... tem outro recurso? Não. Hoje, sem o imposto sindical você não teve como cobrir isso ainda [...].

Entre 2012 e 2017, a contribuição de custeio/imposto sindical se calculava a partir de um dia de salário que era recolhido do trabalhador em uma data estipulada na convenção do ano correspondente, e era repassado para o SINTRICOM-JP. Com a nova convenção de 2019 e em razão da falta de recursos que não mais seriam coletados nas condições anteriores, foi instituído, sob decisão de assembleia extraordinária, que seria cobrada, de cada trabalhador, a taxa de 3% sobre o salário uma vez ao ano “para fazer face as (sic) despesas com a campanha salarial, devendo o valor ser recolhido ao Sindicato da categoria obreira” (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 2019, p. 9). Esse recurso, portanto, não é mais oriundo da central, quando fazia parte de uma rede complexa de distribuição de recursos coletados a partir das empresas e repassados ao Ministério do Trabalho e Emprego, mas da base sobre a qual se encontra o SINTRICOM-JP.

A contribuição social mensal, outra modalidade de financiamento que existia para a entidade antes da reforma, foi alterada ao abandonar o antigo modo de arrecadação, tornando-o mais previsível. Logo, isso deu origem à mensalidade sindical que incide 1,5% sobre o salário bruto dos sindicalizados, diferindo do imposto sindical que recai sobre os trabalhadores empregados do setor.

Uma cláusula nova, que deixamos para apresentar ao final, regula a prática de acordo de rescisão do contrato de trabalho. Ela se constitui em um processo de demissão no qual ocorre fraude no FGTS, quando é simulada uma demissão para que seja efetuado o saque do benefício. Segundo Pantaleão (2019)

Com a inclusão do art. 484-A da CLT (Reforma Trabalhista), o acordo entre empregador e empregado para extinção do contrato de passou a ser válido (a contar de 11.11.2017), deixando de ser fraude, desde que obedecidos alguns critérios.

- a) Metade do aviso prévio (15 dias), se indenizado;
- b) Metade da multa rescisória sobre o saldo do FGTS (20%) prevista no § 1º do art. 18 da Lei 8.036/1990;
- c) Todas as demais verbas trabalhistas (saldo de salários, Férias vencidas e proporcionais indenizadas, 13º Salário e etc.) na integralidade;
- d) Saque de 80% do saldo do FGTS;
- e) O empregado não terá direito ao benefício do seguro-desemprego.

Se, por um lado, foi criada a extinção consensual do contrato, a conciliação entre trabalhadores e empregadores poderá se tornar mais difícil, tendo em vista a extinção da cláusula que autorizava a Comissão de Conciliação Prévia e tinha por objetivo mediar conflitos entre os atores do campo da construção.

Para fecharmos esta seção, como havíamos mencionado no início desta análise, buscamos identificar as cláusulas que contêm modificações para as relações de trabalho em comparação ao período anterior à Reforma Trabalhista de 2017. Do total de quarenta e seis cláusulas, a partir da convenção coletiva de 2012, verificamos a existência de treze que se enquadram nesse perfil. Dentre essas treze, sete apresentam conteúdo que favorecem ou se inclinam para o setor empresarial, duas tratam da regulação do financiamento do SINTRICOM-JP e as demais apresentam alguma alteração na redação dos respectivos textos e ajustes pontuais, o que foi reconhecido por nosso entrevistado.

A seguir, apresentamos as considerações finais deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate traçado aqui visou contribuir para o entendimento das alterações decorrentes da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17 e, mais especificamente, as que se aliam às ações do sindicato e às negociações coletivas, objeto de estudo desta pesquisa. Aprovada em 2017, ou seja, passados exatos dois anos (novembro de 2019) de sua vigência, as alterações nas leis de trabalho no Brasil foram uma das principais pautas na agenda da retomada do poder da direita política brasileira, representada, neste momento, pelo ex-presidente Michel Temer (MDB). Tais alterações foram aceitas sob o pretexto de flexibilizar a lei para modernização da legislação e para a geração de mais postos de trabalho.

A pesquisa aqui desenvolvida se debruçou, de forma explícita, sobre a prevalência das negociações coletivas sobre as leis, o que suscitou muitas críticas tendo em vista que as Leis Trabalhistas poderiam estar sendo enfraquecidas. Em um mesmo encaminhamento, aqueles que se opuseram à Reforma Trabalhista passaram a defender a tese de que tal dispositivo era inconstitucional.

O tema, negociações coletivas, contudo, há muito gerava discussão acerca de sua constitucionalidade já antes da aprovação da RT. Podemos dizer que há tempos já ocorria a prevalência sobre as leis, uma vez que esse tema era exaustivamente discutido no campo sociológico em razão do seu alcance, bem como em relação a seus limites de prevalência.

Retomando os objetivos desta dissertação, esclarecemos que buscamos, de maneira geral, analisar as implicações que a Reforma Trabalhista de 2017 tem gerado sobre as relações de trabalho no sindicalismo da construção civil em João Pessoa e região, atendidos pelo SINTRICOM-JP, sob o viés da análise das negociações coletivas (2012-2019). Especificamente, visamos entender o desdobramento da reforma a partir das convenções coletivas de trabalho que, por sua vez, resultam das negociações coletivas. Sobre as convenções, buscamos dar destaque aos aspectos da ultratividade dos acordos, da flexibilização da jornada, do cumprimento dos diretos e das obrigações dos perfis de remuneração.

Nos dois primeiros capítulos, buscamos desenvolver um panorama histórico e sociológico a fim de contextualizar os processos que seriam demonstrados no terceiro capítulo, em que analisamos os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o SINTRICOM-JP a partir das convenções coletivas desenvolvidas pela entidade, conjuntamente com o SINDUSCON, no setor.

Ao longo do estudo, podemos verificar que os direitos desenvolvidos e conquistados pelos trabalhadores resultam de um embate entre forças sociais diversas. Estas estão impondo às relações de trabalho uma tensão permanente, submetendo os agentes do campo a um constante posicionamento em torno de seus interesses. Daí, o conflito eminente e a necessidade de regulação que encontra no Estado o seu árbitro, como acontece com outros setores econômicos.

Contudo, diante da atuação do Estado, em defesa dos interesses do capital, verificamos que, com o estabelecimento da reforma de 2017, os trabalhadores do setor da construção podem estar submetidos a condições de trabalho mais precárias e, como consequência, socialmente, podem ficar mais vulneráveis. Um dos motivos que corrobora essa afirmação reside na equiparação das duas categorias e seus respectivos agentes sob a ótica da igualdade jurídica. Entendemos que um dos desdobramentos vinculados a isso é a desconsideração das diferenças de condições entre ambos os grupos, o que nos faz voltar, assim, à noção de desigualdade de capitais simbólicos e materiais entre ambos.

Há ainda outras questões que começaram a ser fomentadas com a reforma, como: o estabelecimento de rescisão sem presença do sindicato de trabalhadores, o enfraquecimento do sindicato diante das perdas de recursos, o enfraquecimento da Justiça do Trabalho e da subordinação do Ministério do Trabalho ao da Economia no Governo Bolsonaro.

Podemos citar também, como exemplo da fragilização do sindicato que, em nosso entender, vem ganhando espaço, um momento da entrevista em que o representante nos revela que o sindicato é chamado a ceder, durante a convenção coletiva de 2019, em alguns pontos para fechar logo um acordo em um processo em que os ganhos empresariais se configuraram, como ficou demonstrado na análise dos dados. Uma das perdas se refere ao recebimento de dinheiro, correções e diferenças a que os trabalhadores tinham direito, e os empresários se negaram a pagar.

Assim, diante dos fundamentos dessa reforma, bem como de suas medidas, podemos concluir que seus efeitos tornam mais frágeis os ganhos, há décadas, conquistados pelo trabalhador e favorecem os interesses da categoria empresarial.

As alterações que estão na legislação, como é possível perceber, baseados na análise apresentada, não estão explícitas no caso da Convenção Coletiva de 2019. Contudo, elas podem ser inseridas, conforme a discricionariedade, e negociadas a partir do princípio que outorga a negociação sobre a legislação.

A respeito do trabalhador, observamos que este se tornou mais vulnerável, apesar de não terem ocorrido as transformações que, antes, eram esperadas, por nós, com a Reforma. Em outras palavras, percebemos, no estudo das convenções, que são mantidos os conjuntos de elementos legais que possibilitam ao trabalhador que se utilize de uma resistência coletiva, porém, esta está enfraquecida nos pontos que apresentamos. Uma vez que se encontra sujeito às contratações e demissões próprias do setor, que apresenta elevada rotatividade, com uma média de remuneração abaixo do apresentado pelo DIIESE, as questões de imprevisibilidades e os níveis de incerteza geram, no trabalhador, uma qualidade de vida também precarizada, promovendo, por exemplo, adoecimento (ainda precisando ser verificada essa última afirmação).

Um dos pontos observados com dados empíricos desta pesquisa nos levou a concluir que os temores, anunciados por especialistas e técnicos consultados, se mostraram verdadeiros. O que sustenta essas ideias, por exemplo, é a noção de que, ao se enfraquecer as instituições que regulam as relações de trabalho, a sociedade terá debilitado todo seu tecido social. Afinal, o trabalho é uma instituição que permeia todas as áreas sociais e ajuda a manter a coesão social do tecido civilizatório que temos. Se essa instituição for fragilizada, é possível prevermos um maior isolamento dos indivíduos e, assim, a abertura de espaços maiores, no campo das relações de trabalho, para o capital continuar seu desenvolvimento em detrimento do trabalhador e das pessoas a ele ligadas (algo também a ser verificado).

Também constatamos que, de maneira oposta ao que o sindicalista avaliou na entrevista, as perdas na negociação existiram sim, mesmo após um período de negociação que se estendeu por vinte e dois meses. Contudo, não foi tão grave quanto pareceu antes de elaborarmos este estudo. Além disso, é importante considerarmos, e aqui concordamos com o sindicalista, que, sem a presença da instituição, o quadro poderia ter sido mais grave ao ser implementado, em “uma só convenção” (conforme entrevista já mencionada antes), o que os empregadores queriam.

Então, podemos dizer que existe um espaço de resistência importante quando os sindicatos estão organizados. E é necessário que essa mobilização ocorra, principalmente, após algo que nos pareceu impensável, que foi a recusa do sindicato patronal em pagar os retroativos que os trabalhadores têm direitos. Infelizmente, hoje, não sabemos como aquela questão foi resolvida.

Vimos, portanto, mudar as formas de contratação e de demissão dos trabalhadores. O número de ações trabalhistas, na Justiça do Trabalho, também foi mitigado enormemente a

partir da vigência das novas regras. Além disso, a reforma oficializou e/ou reformulou novas formas de contrato com o empregado, passando a negociar salários, horas e férias diretamente com este. Acerca da ultratividade (que corresponde à continuidade da vigência de uma norma mesmo que no momento posterior ao seu prazo de validade) da Reforma de 2017, esclarecemos que esta produziu incertezas, uma vez que esse instrumento jurídico é relativizado na nova lei.

Em suma, da análise, compreendemos que o sindicato estudado foi afetado por mudanças na legislação do trabalho, e, nas convenções, observamos isso. Antes da Reforma Trabalhista, o que tínhamos estabelecido pela lei determinava que, nas convenções, seria possível estabelecer termos diferentes dos que eram previstos na legislação, caso estes se apresentassem de maneira mais *favorável ao trabalhador do que à lei: garantia legal ao trabalhador em função de salários, benefícios, jornada de trabalho e correlatos*.

Após a reforma trabalhista, a partir de novembro de 2017, *qualquer acordo, firmado entre empregado e empregador, passou a prevalecer sobre aquilo que se encontra estabelecido em lei*. Isso representa, em termos de negociação, uma vantagem para o empregador, visto que o acordado pode ser inferior ao que é estabelecido em lei para o empregado. Em outras palavras, aquilo que pode estar sendo estabelecido pode tender a uma vantagem para o empregador, que, uma vez estabelecida na convenção, não pode ser contestada na Justiça *a posteriori*. Nesse caso, portanto, caberia uma avaliação posterior, mas percebemos que o que está sendo posto como possibilidade é costume vir a tornar-se a regra e, depois, lei.

Além disso, somos induzidos a pensar que o papel estabelecido pela ação sindical do SINTRICOM-JP tende a enfrentar maiores dificuldades. Isso ocorreria porque a instituição sindical também está apoiada nos próprios recursos. Nesse ponto, então, chamamos a atenção para o fim da compulsoriedade da contribuição sindical e de mecanismos públicos que asseguravam o financiamento da organização sindical. Assim, dado todo o impacto e a resistência apresentados pelo sindicato, ainda não é possível apresentar dados mais consistentes sobre os desdobramentos advindos da diminuição de arrecadações.

Nesse primeiro e em relação à pesquisa, especificamente sobre o SINTRICOM-JP, a resistência no embate ao sindicato patronal apresentou menos perdas do que julgamos que teria ao elaborar esta pesquisa. Todavia, não é possível antevermos uma melhora para o trabalhador de acordo com a base teórica utilizada, que trata dos capitais simbólicos, de Pierre Bourdieu. Ademais, por ser este texto datado, a conjuntura do país, organizada pelas ações do Governo Bolsonaro, nos leva a supor que o possível será feito para que esse tipo de trabalha-

dor permaneça em sua classe, lidando com a precarização de suas condições de trabalho e de sua existência cotidiana.

REFERÊNCIAS

ABREU, Miguel Tadeu Bertanha. **Impactos Sociais e Processuais da Reforma Trabalhista Trazidos pela Lei N° 13.467/2017** aos débitos trabalhistas. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61930/impactos-sociais-e-processuais-da-reforma-trabalhista-trazidos-pela-lei-n-13-467-2017-aos-debitos-trabalhistas>> Acesso em 14 de novembro de 2019.

AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

AGÊNCIA BRASIL. **Paraíba Online**. Preços da construção civil sobem em outubro. Publicado em 7 de novembro de 2019. Disponível em: <<https://paraibaonline.com.br/2019/11/precos-da-construcao-civil-sobem-em-outubro/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

AGÊNCIA IBGE (2019). **Estatísticas sociais**. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em julho de 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25315-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2019>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Negociações Coletivas no Brasil**. 50 anos de aprendizado. São Paulo: Atlas, 2015.

ARAÚJO, A. M. C; OLIVEIRA, R. V. O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Roberto Vêras de Oliveira, Maria Aparecida Bridi, Marcos Ferraz (org.) Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

ARRIGHI, Giovanni. **O Longo Século XX: Dinheiro, Poder e as Origens de Nosso Tempo**. Tradução Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Contraponto, 2012.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1998.

BANDEIRA, Luiz Alberto Moniz. **O Governo João Goulart**. As lutas sociais no Brasil. 1961 – 1964. 8 ed. Revista e ampliada. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

BARBOSA, Alexandre de Freitas (2016). **O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração**. ESTUDOS AVANÇADOS 30 (87), 2016. Disponível: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119112/116496>>, acesso em 17 de setembro de 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 - 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; GIANFRANCO, Pasquino. 11 ed. **Dicionário de Política**. Volume 1. Tradução Carmen C. Varriale, Gaetano Lo Mônaco, João Ferreira, Luís Guerreiro Pinto Cacaís e Renzo Dini. Coordenação da tradução João Ferreira Revisão geral o Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cacaís. Brasília: Editora UNB, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2013.

BRASIL, MINISTÉRIO DA ECONOMIA. CAGED (2019). **Secretaria Especial da Fazenda. Secretaria de Política Econômica. Agosto de 2019**. Os informativos econômicos da Secretaria de Política Econômica (SPE) são elaborados a partir de dados de conhecimento público, cujas fontes primárias são instituições autônomas, públicas ou privadas [...] Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2019/ie-2019-25-09-caged-agosto.pdf>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

BRASIL. Ministério das cidades. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO PAC. **Manual de instruções**. Brasília, 2007. Disponível em: <https://antigo.mdr.gov.br/images/stories/ArquivosSNH/ArquivosPDF/Manuais/manual-de-intrucoes-pac.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos. **Olhares sindicais sobre o governo Lula: a percepção dos dirigentes sindicais**. In: _____ Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

CARMO, A. S. S.; RATHER, A. P.; STEGE, A. L. **O efeito das exportações no crescimento econômico das microrregiões brasileiras: uma análise especial com dados em painel**. Estudos Econômicos. São Paulo, v. 47. n. 1. pp. 153 – 183. Jan./mar.2017.

CARR, Edward Hallet. **Vinte anos de crise: 1919-1939: uma introdução ao estudo das relações internacionais**. UnB, IPRI, Imprensa Oficial do Estado de São Paulo. 2 ed, 2001.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura; v1**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CESIT/IE/GT Reforma Trabalhista: **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/Unicamp, 2017.

CNI, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS. CBIC (2019). **Sondagem Indústria da Construção**. Indicadores CNI. ISSN 2317-7322. Ano 10. Número 6. Junho de 2019. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/Sond-Jun19.pdf>>, acesso em 31/08/19.

COMIN, Álvaro Augusto, CASTRO, Nadya Araujo. **As novas esferas da regulação do trabalho e o dilema sindical**. São Paulo em Perspectiva. v.12. n.1 Jan-Mar. 1998.

CORREIO BRASILIENSE. Caderno de Economia. **Taxa volta a cair, mas desemprego ainda atinge 12,6 milhões de brasileiros**. Dados, conforme IBGE, teve leve melhora em relação ao trimestre anterior, mas, vagas criadas são na maioria informais. Número de trabalhadores por conta própria é o maior desde 2012. Por Catarina Loiola. (2019). Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/08/30/internas_economia,779944/taxa-volta-a-cair-mas-desemprego-atinge-12-6-milhoes-de-brasileiros.shtml>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

COSTA, Emília Viotti da. **Da Monarquia à República: momentos decisivos**. 9ª ed. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

COSTA, Márcia da Silva. **Recursos humanos – reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil**. ERA - Eletrônica – v. 2 · n. 2 · jul-dez/2003. Disponível: <www.rae.com.br/eletronica>, acesso em 21 de agosto de 2019.

CUNHA, GABRIEL DE CASTRO (2012). **A importância do setor de construção civil para o desenvolvimento da economia brasileira e as alternativas complementares para o funding do crédito imobiliário no Brasil**. Universidade Federal do Rio De Janeiro Instituto de Economia Monografia de Bacharelado. Disponível: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/1799/1/GCCunha.pdf>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 14. edição, São Paulo: LRT, 2001.

DEPECON – Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos. Fiesp. Ciesp. **Panorama da indústria de transformação brasileira**. 10. Ed. Última atualização 14 de Julho de 2016. Disponível: <http://az545403.vo.msecnd.net/uploads/2016/07/panorama-da-industria_10a-edicao.pdf>, Acesso em 24 de outubro de 2019.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Salário mínimo nominal e necessário**. Disponível em: <<https://dieese.org.br/cestabasica/salariominimo.html>>. Acesso em 14 de novembro de 2018.

FAUSTO, B. **Trabalho urbano e conflito social**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2000.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998.

FERREIRA, Jorge (Org.). **O populismo e sua história. Debate e crítica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

GIDDENS, Anthony. 2002. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000. P. 67.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

GOMES, Flávio dos Santos. **A Hidra e os Pântanos: Mocambos, Quilombos e Comunidades de Fugitivos no Brasil (séculos 17-19)**. Rio de Janeiro: Polis, 2005.

HOBBSBAWM, E. J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990. 325p.

IBGE/CAGED/MTe. **Ações setoriais para o aumento da competitividade da indústria brasileira**. Disponível: <www.mdic.gov.br. Ministério do desenvolvimento, indústria e comércio exterior>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

JORNAL DA PARAÍBA. Caderno Vida Urbana. Por Marcelo Lima. (2018). **Três construtoras paraibanas estão entre as 100 maiores do Brasil**. Apesar de cenário econômico adverso, setor na Paraíba ganha destaque nacional. Disponível em: <http://www.jornaldaparaiba.com.br/vida_urbana/setor-de-construcao-civil-da-paraiba-ganha-destaque-nacional.html>, acesso em 14 de novembro de 2019.

JORNAL DA PARAÍBA. Por Marcelo Lima. **Três construtoras paraibanas estão entre as 100 maiores do Brasil**. Apesar do cenário econômico adverso, setor na Paraíba ganha destaque nacional. Publicado em 10 de julho de 2018. Disponível em: <http://www.jornaldaparaiba.com.br/vida_urbana/setor-de-construcao-civil-da-paraiba-ganha-destaque-nacional.html>. Acesso em 24 de outubro de 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, Apr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 novembro de 2019.

LACERDA, Antônia Denise. **Cidadania, Participação e Exclusão**. Itajaí: Univali, v.1, 2000.

LADOSKY, M. H. G; RAMALHO, J. R; RODRIGUES. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e**

olhares. Roberto Vêras de Oliveira, Maria Aparecida Bridi, Marcos Ferraz (org.) Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 79.

LINHARES, Maria Yeda. **História Geral do Brasil**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2007.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes (1991). Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. **Rev. adm., empresa**. São Paulo, v. 31, n. 4, p. 49-62, dezembro de 1991. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400005&lng=en&nrm=iso, acesso em 22 de agosto de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 2003, 18ª ed. rev. e atualizada.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil**. Do novo Sindicalismo ao sindicalismo cidadão. São Paulo: AnnaBlume, Faspep, 2011.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; SANTANA, Marco Aurélio. **Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil**. João Pessoa: Editora UFPB, 2013.

OREIRO, José Luis; FEIJO, Carmem A. Desindustrialização: conceituação, causas, efeitos e o caso brasileiro. **Rev. Econ. Polit.**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 219-232, June 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572010000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 de novembro de 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Acordo na Rescisão: uma fraude que a reforma trabalhista tratou de resolver. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Acordo-rescisao-legalidade.htm>. Acesso em: 12 de novembro de 2019.

PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. Crise e perspectivas para a economia brasileira. **Estud. av.**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 125-144, Apr. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100125&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 novembro de 2019.

PINTO, Eduardo Costa (Instituto de Economia); TEIXEIRA, Rodrigo Alves (Departamento de Economia) PUC – SP (2012). **A economia política dos governos FHC, Lula e Dilma: dominância financeira, bloco no poder e desenvolvimento econômico**. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.ie.ufjf.br/images/pesquisa/publicacoes/discussao/2012/IE_Teixeira_Pinto_2012_TD006.pdf. Acesso em 14 de novembro de 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

RAIS – Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais. Ano base 2018. Brasília: ME, SEPT – ST - CGCIPE. 50 p. **Relação Anual de Informações Sociais**. Mercado de trabalho, Brasil. I. Brasil. Ministério da Economia (ME). Brasil. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria do Trabalho. Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos (CGCIPE).

REIS, João José. **Rebelião Escrava no Brasil: A História do Levante dos Malês em 1835**. Ed. rev. e ampliada. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

RIBEIRO, Luiz Filipe. **A saga da Petrobras**. Editora Amazon Serviços de Varejo do Brasil Ltda: Ebook Kindle, 2016.

ROMBALDI, Maurício. A Copa de 2014 e os trabalhadores da construção: estratégias globais, mobilizações locais. In: **Revista da Abet**, v. 13, n. 2, Julho a Dez de 2014.

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi. Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical. In: **Pró-posições**. Campinas, v. 20, n. 2 (59), p 93-112, maio/ago. 2009.

SANTANA, Marco Aurélio; BRAGA, Ruy. O pêndulo oscilante: sociologia do trabalho e movimento sindical no Brasil. **Cad. CRH**, Salvador, v. 22, n. 56, p. 297-309, Aug. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792009000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 de novembro de 2019.

SINDUSCON – **Sindicato da Indústria da Construção Civil em João Pessoa. Construção civil tem saldo positivo de mais 17 mil empregos em agosto**. Disponível em: <<https://sindusconjp.com.br/construcao-civil-tem-saldo-positivo-de-mais-17-mil-empregos-em-agosto/>>. Acesso em 24 de outubro de 2019.

SINDUSCON. **Aumenta otimismo do setor da construção com a reforma da previdência**. Disponível: <<https://sindusconjp.com.br/aumenta-otimismo-do-setor-da-construcao-com-a-reforma-da-previdencia/>>, acesso em: 01/08/2019.

SOARES, Marcos de Castro. A legislação habitacional do PMCMV. **Revista do Curso de Direito da UNB**, Brasília, n.2, p. 2, 2009.

SOUZA, Jessé: **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato**. - Rio de Janeiro: Leya, 2017.

TASSIO, Domingues. **Aspectos sobre a Negociação Coletiva**. JusBrasil. Disponível: <<https://tjdomingues.jusbrasil.com.br/artigos/152373056/aspectos-sobre-a-negociacao-coletiva>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Brasil em obras, peões em luta, sindicatos surpreendidos. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 103 | 2014, 111-136.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Suape em construção, peões em luta**: o novo desenvolvimento e os conflitos do trabalho. CADERNO CRH, Salvador, v. 26, n. 68, p. 233-252, Maio/Ago. 2013.

Acordo coletivo de trabalho 2012/2012. **Número de registro no MTE: PB000207/2012**. Data de registro no MTE: 30/04/2012. Número da solicitação: mr020817/2012. Número do processo: 46224.001853/2012-87. Data do protocolo: 25/04/2012. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo Coletivo De Trabalho 2014/2014. **Número de Registro no MTE: PB000190/2014**. Data de Registro no MTE: 25/04/2014. Número da solicitação: MR021367/2014. Número do processo: 46224.002171/2014-53. Data do protocolo: 23/04/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>, Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000595/2014**. Data de registro no MTE: 12/11/2014. Número da solicitação: mr071690/2014. Número do processo: 46224.006413/2014-88. Data do protocolo: 05/11/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000062/2014**. Data de registro no mte: 17/02/2014. Número da solicitação: MR007628/2014. Número do processo: 46224.000772/2014-21. Data do protocolo: 14/02/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000212/2014**. Data de registro no MTE: 14/05/2014. Número da solicitação: MR020840/2014. Número do processo: 46224.002230/2014-93. Data do protocolo: 25/04/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000190/2014**. Data de registro no MTE: 25/04/2014. Número da solicitação: MR021367/2014. Número do Processo: 46224.002171/2014-53. Data do protocolo: 23/04/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000595/2014.** Data de registro no MTE: 12/11/2014. Número da solicitação: MR071690/2014. Número do processo: 46224.006413/2014-88. Data do protocolo: 05/11/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000062/2014.** Data de registro no MTE: 17/02/2014. Número da solicitação: MR007628/2014. Número do processo: 46224.000772/2014-21. Data do protocolo: 14/02/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000212/2014.** Data de registro no MTE: 14/05/2014. Número da solicitação: MR020840/2014. Número do processo: 46224.002230/2014-93. Data do protocolo: 25/04/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Acordo coletivo de trabalho 2017/2017. **Número de registro no MTE: pb000123/2017.** Data de registro no MTE: 13/03/2017. Número da solicitação: MR010148/2017. Número do processo: 46224.000927/2017-72. Data do protocolo: 21/02/2017. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2012/2012. **Número de registro no MTE: PB000316/2012.** Data de registro no MTE: 21/06/2012. Número da solicitação: mr032989/2012. Número do processo: 46224.003050/2012-67. Data do Protocolo: 20/06/2012. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2012/2013. **Número de registro no MTE: PB000066/2013.** Data de registro no MTE: 08/02/2013. Número da solicitação: mr003515/2013. Número do processo: 46224.000475/2013-03. Data do protocolo: 08/02/2013. Número do processo da convenção coletiva principal: 46224.003050/2012-67. Data de registro da convenção coletiva principal: 21/06/2012. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2013. **Número de registro no MTE: PB000124/2013.** Data de registro no MTE: 27/02/2013. Número da solicitação: mr009262/2013. Número do processo: 46224.000854/2013-95. Data do protocolo: 26/02/2013. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000232/2014.** data de registro no MTE: 26/05/2014. Número da solicitação: MR021513/2014. Número do processo: 46224.002632/2014-98. Data do protocolo: 22/05/2014. Confira a autenticidade no

endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2014/2014. **Número de registro no MTE: PB000232/2014.** data de registro no MTE: 26/05/2014. Número da solicitação: mr021513/2014. Número do processo: 46224.002632/2014-98. Data do protocolo: 22/05/2014. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2015/2015. **Número de Registro no MTE: PB000412/2015.** Data de Registro no TEM 07/10/2015. Número da solicitação MR 0654242015. Número do Processo: 46224.00721201550. Data do protocolo: 02/10/2015. Confira a autenticidade no Endereço: <<http://3.mte.gov.br/sistemas/mediador>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2016/2016. **Número da solicitação:mr020154/2016.** Data e horário da transmissão:19/04/2016 às 13:58.

Convenção coletiva de trabalho 2017/2017. **Número de registro no MTE: PB000202/2017.** Data de registro no MTE: 24/04/2017. Número da solicitação: mr020435/2017. Número do processo: 46224.001708/2017-19. Data do protocolo: 24/04/2017. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2017/2017. **Número de registro no MTE: PB000202/2017.** Data de registro no MTE: 24/04/2017. Número da solicitação: MR020435/2017. Número do processo: 46224.001708/2017-19. Data do protocolo: 24/04/2017. Confira a autenticidade no endereço: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

Convenção coletiva de trabalho 2019/2020. Em vigência.

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA A SER APLICADA EM SINDICATOS

Orientações ao entrevistador:

Esta entrevista, endereçada a dirigentes de sindicatos de base, tem como objetivo verificar como a reforma trabalhista está impactando os sindicatos quanto a sua capacidade de representação, organização, negociação, fontes de financiamento e definição de demandas. Ela também visa verificar quais as estratégias adotadas pelos sindicatos para o enfrentamento da reforma.

As perguntas são organizadas em blocos e, na maior parte dos casos, oferecem algumas alternativas de resposta. No entanto, respostas não previstas nas alternativas não devem ser desconsideradas. Elas devem ser anotadas pelo entrevistador com letra legível ou digitadas. O entrevistador pode, caso seja necessário, dar alguns exemplos para auxiliar o entrevistado e estimulá-lo a responder. As respostas devem ser redigidas de forma objetiva, preferencialmente em tópicos, para facilitar posteriormente a análise.

Por fim, este roteiro deve ser preferencialmente aplicado com ajuda de um entrevistador, evitando que seja auto-aplicado. A mediação do entrevistador é fundamental para padronizar a compreensão das questões e assegurar a inclusão do máximo de respostas.

Obrigad@ pela contribuição!

Nome do entrevistador: Prof. Mauricio Rombaldi e Marcos Amaral Ferrante

Filiação institucional do entrevistador (grupo de pesquisa/universidade/outra instituição): UFPB

Função(ões) do(s) entrevistado(s): Diretor Financeiro do SINTRICOM/JP

Data e local (cidade/estado) da entrevista: 18/09/2018, em João Pessoa/PB

Bloco A - Identificação do sindicato

1 Entidade sindical: (nome completo)

SINTRICOM – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Pesada, Montagem e do Mobiliário de João Pessoa e regiões

2 Qual a base de representação? 14 municípios

() municipal (X) intermunicipal () estadual () interestadual () nacional

3 Filiação a Central Sindical

(X) CUT () FS () UGT () NCST () CTB () Intersindical

() Conlutas () CSB () CNPL () Não é filiada a nenhuma central

4 Número de trabalhadores na base [se não souber, indicar um nº aproximado]: 15.000

5 Número de trabalhadores filiados [se não souber, indicar um nº aproximado]: 12.000
(6.000 em dia)

Bloco B - Aspectos organizativos (organização, representação e financiamento)

6 Qual é a forma de composição da diretoria? [colegiada, presidencialista ou outra] Presidencialista

7 Quantos dirigentes havia no sindicato antes da reforma? Quantos são liberados? E depois, esse número mudou?

7.1. Número total de dirigentes antes da Reforma: 18

7.2. Número de dirigentes liberados antes da Reforma: 12

7.3. Número total de dirigentes depois da Reforma: 18

7.4. Número de dirigentes liberados depois da Reforma: 12 _____

8 O sindicato tem delegados sindicais nas empresas? Comissão de empresa?

8.1. Delegados sindicais. Quantos: Não

8.2. Comissão de empresa. Quantos: Não

9 Como a reforma impactou a base de representação do sindicato? Houve redução ou aumento no número de filiados?

9.1. () Aumentou. Estime o percentual: _____

9.2. () Diminuiu. Estime o percentual: _____

9.3. (X) Não se alterou

9.4 () Houve alteração, mas não é possível afirmar se elas foram provocadas pela reforma ou por fatores conjunturais

10 Foi criada alguma comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma?

10.1 (X) Não

10.2- () Sim. Quantas? _____

11 Qual era a ordem de importância de cada uma dessas fontes de financiamento ANTES da reforma? [numerar as mencionadas em ordem crescente, começando pela principal, e deixar em branco aquelas que não se aplicam]

11.1 (3) imposto sindical

11.2 (2) taxa negocial

11.3 () contribuição confederativa

11.4 () mensalidade

11.5 () outras. Quais? _____

12 Qual é a ordem de importância de cada uma dessas fontes de financiamento DEPOIS da reforma? [numerar as mencionadas em ordem crescente, começando pela principal, e deixar em branco aquelas que não se aplicam]

12.1 (3) imposto sindical

12.2 (2) taxa negocial

12.3 () contribuição confederativa

12.4 (1) mensalidade

12.5 () outras. Quais? _____

13 Após a reforma, qual o percentual da categoria que manteve o recolhimento do imposto sindical? [estimativa para verificar como o caráter facultativo do imposto incidiu no sindicato] 20%, pois agora é optativo

Bloco C - Posição político-ideológica

14 Qual a posição do seu Sindicato em relação à Reforma Trabalhista?

14.1. () Está de acordo com a Reforma

14.2. (X) É contra a Reforma e defende sua revogação completa

14.3. () Está de acordo com a Reforma, mas propõe retirar apenas alguns aspectos considerados mais polêmicos

14.4 () Não está de acordo com a Reforma, mas acha que há alguns aspectos positivos

14.5. () A entidade ainda não tem posição a esse respeito

15 Você considera que a nova legislação apresenta algum ASPECTO POSITIVO para os sindicatos e os trabalhadores?

15.1. (X) Não

15.2. () Sim. Quais são os principais? _____

16 Você considera que a nova legislação apresenta algum ASPECTO NEGATIVO para os sindicatos e os trabalhadores?

16.1. () Não

16.2. (X) Sim. Quais são os principais? Trabalho intermitente, alteração nas homologações, na redução no tempo de descanso, no banco de horas, no contrato de experiência

17 Qual a posição da entidade sobre a possibilidade de o negociado prevalecer em relação ao legislado?

17.1. (X) Contra. Por quê? Fragilidade do movimento sindical

17.2. () A favor. Por quê? _____

17.3. () Depende do tema. Explique: _____

18 Seu sindicato buscou informar e discutir com os trabalhadores sobre as consequências da Reforma Trabalhista antes dela ser aprovada? De que maneira?

18.1. () Não

18.2. (x) Meio impresso. Quais? Boletim, panfleto

18.3. (x) Meio digital. Quais? Site e YouTube

18.4. (x) Redes sociais. Quais? Facebook

18.5. (x) Reuniões presenciais. Quais tipos? Reuniões e assembleias

18.6. () Outros meios. Quais? _____

19 Quais foram as ações que o sindicato desenvolveu durante a tramitação da reforma? Hierarquize as respostas por grau de investimento econômico e político [numerar de 1 a 7, da mais a menos importante e deixar em branco as que não se aplicam]:

19.1 () greve

19.2 () paralisações pontuais

19.3 (3) Assembleia no local de trabalho

19.4 (2) participação em mobilizações nacionais

19.5 (1) Discussão com a base

19.6 () Não realizou atividades de massa com a categoria

19.7 () Outras. Quais? _____

20 A que você atribuiu as dificuldades do movimento sindical em conseguir alterar ou mesmo barrar a reforma trabalhista?

20.1. (x) Políticas. Quais? Falta de união entre as centrais

20.2. () Organizativas. Quais? _____

20.3. () Infraestrutura/recursos financeiros. Especifique: _____

Bloco D - Negociação coletiva

21 21.1.Quantos instrumentos de negociação coletiva (convenções e acordos gerais por ocasião da data-base, excluindo acordo de empresa) o sindicato celebrava ANTES da Reforma? [indicar o nº]: 1 convenção e 15 acordos coletivos

21.2.Quantos instrumentos de negociação coletiva (convenções e acordos gerais por ocasião da data-base, excluindo acordo de empresa) o sindicato passou a celebrar DEPOIS da Reforma? [indicar o nº] nenhuma convenção e 2 acordos coletivos

21.3. O sindicato já realizou negociação coletiva após a implementação da reforma?

() Não. Quando ocorrerá a primeira: _____

() Sim.

(X) Ainda está em aberto. Quantos acordos? 12

Quantas convenções? 1

22 No processo de negociação, o sindicato enfrentou alguma pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores?

22.1.() Não

22.2. (X)Sim, na convenção. Itens propostos pelo patronato: Trabalho intermitente, alteração nas homologações, na redução no tempo de descanso, no banco de horas, no contrato de experiência

22.3. ()Sim, em acordos. Itens propostos pelo patronato: _____

22.4. Diante das pressões, como o sindicato reagiu?

(x) Informando a base. Especifique: _____

() Mobilizando os trabalhadores. Especifique: _____

(x) Recorrendo à Justiça. Especifique: _____

() Recorrendo ao MPT. Especifique: _____

() Outros meios. Especifique: _____

23 Quais os principais pontos da reforma que foram introduzidos na convenção? [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]

Ainda nenhum (está aberta)

24 Quais destes temas constavam na convenção coletiva ANTES da Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]

24.1 () Parcelamento de férias

24.2 (x) Pagamento da Jornada In Itinere

24.3 () Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada

24.4 (x) Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)

24.5 () Banco de Horas

24.6 (x) Compensação horária

24.7 () Parcelamento de PLR

24.8 () Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho

24.9 () Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas

24.10 (x) Jornada 12 X 36

24.11 () Jornada parcial com remuneração proporcional

24.12 () Teletrabalho (home office)

24.13 (x) Terceirização

24.14 () Outros

25 Quais destes temas passaram a constar na convenção coletiva DEPOIS da Reforma Trabalhista ser implementada? [marque várias alternativas, se necessário]

25.1 (x) Parcelamento de férias

25.2 (x) Pagamento da Jornada In Itinere

25.3 (x) Fracionamento ou redução do intervalo intrajornada

25.4 (x) Remuneração variável (comissões, percentagens, prêmios por produtividade, remuneração por desempenho individual, etc.)

25.5 (x) Banco de Horas

25.6 (x) Compensação horária

25.7 () Parcelamento de PLR

25.8 () Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho

25.9 () Necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para efetivação de dispensas imotivadas ou coletivas

25.10 (x) Jornada 12 X 36

25.11 (x) Jornada parcial com remuneração proporcional

25.12 (x) Trabalho intermitente

25.13 () Teletrabalho (home office)

25.14 (x) Terceirização

25.15 () Outros

26 O sindicato tinha a prática de realizar acordos por empresa antes da Reforma? Caso afirmativo, sobre quais pontos? [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]

26.1. () Não

26.1. (x) Sim. Especifique quantos, em quais tipos de empresas e envolvendo que itens:

15 empresas

27 O sindicato tem realizado acordos por empresa para tratar das alterações introduzidas pela reforma?

27.1. (x) Não

27.2. () Sim. Sobre quais pontos [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]:

28. O sindicato tem realizado acordos de banco de horas após a reforma liberar a flexibilização da jornada por acordos individuais?

28.1 (x) Não

28.2 () Sim. Quais são os principais itens negociados? _____

28 O sindicato tem realizado acordos individuais para tratar das alterações introduzidas pela Reforma?

28.1. (x) Não

28.2. () Sim. Sobre quais pontos [listar 1 ou mais, conforme mencionado pelo entrevistado]:

29 A reforma trabalhista está sendo implementada de forma unilateral pelas empresas?

29.1. () Não

29.2. (x) Sim. Em que aspectos? Alteração na homologação, no intervalo, no contrato de experiência

30 O sindicato já foi notificado ou chamado para aprovar algum termo de quitação anual das obrigações trabalhistas?

30.1. () Não

30.2. (x) Sim. Como foi ou está sendo encaminhado? Não é aceito pelo sindicato

31 Após a Reforma, houve redução no número das homologações das rescisões contratuais?

31.1. () Não

31.2. (x) Sim. Estime um percentual: 70%

32 Após a Reforma, houve queda no número de ações coletivas ajuizadas pelo seu sindicato perante a Justiça do Trabalho?

32.1. () Não, manteve-se no mesmo patamar

32.2. () Não, tem crescido. Por quê? _____

32.3 (x) Sim. Estime um percentual (positivo ou negativo): 30% menos

Explique as razões: Medo

33 Após a Reforma, tem havido uma maior incidência de desrespeito a itens da convenção coletiva ou de acordos coletivos?

33.1 () Não

33.2 (x) Sim. Especifique os itens que estão sendo desrespeitados:

Homologação é prevista em convenção, mas não está sendo cumprida

Bloco E - Estratégias sindicais

34 Quais são as principais estratégias políticas para enfrentar a reforma?

34.1 (x) Denunciar a reforma e negar-se a negociar qualquer um de seus aspectos

34.2 () Adequar a estrutura do sindicato à nova realidade financeira e política

34.3 () Apostar na derrogação da reforma e não fazer ajustes internos

34.4 () Reestruturar os serviços oferecidos pelo sindicato

34.5 (x) Defender que os instrumentos coletivos valem somente para os associados

34.6 () Outros _____

35 Quais são as estratégias organizativas em andamento para enfrentar a reforma?

35.1. (x) unificação com outras entidades. Com quantas? _____

35.2. () estruturas compartilhadas. Com quantos sindicatos? _____

35.3. () representação dos terceirizados

35.4. () estratégias comuns com outras categorias. Quantas? _____

35.5. () outras. Quais? _____

36 Quais são as principais iniciativas do sindicato para compensar a perda de arrecadação financeira?

36.1. (x) campanha de sindicalização. Primeiro balanço: _____

36.2. () inclusão de taxa de negociação na convenção. Resultado: _____

36.3. (x) medidas judiciais.

Quais medidas? _____.

Quais resultados? _____

36.4. (x) outras. Quais? _____

37 Quais são as medidas internas que estão sendo adotadas para se adequar à nova realidade?

37.1. () fechamento de entidades

37.2. () fechamento de subsedes

37.3. (x) demissão de funcionários. 10% demitidos (2 de 20)

37.4. () redução da diretoria/retorno ao local de trabalho

37.5. () redução de patrimônio [imóveis, frota de veículos]

37.6. () redução de visitas aos locais de trabalho

37.7. () redução de serviços aos associados [saúde, lazer/colônia de férias]

37.8. () outras. Quais: _____

38 As estruturas verticais [federação, confederação] e, eventualmente, a central sindical aos quais o sindicato é filiado contribuem para o enfrentamento da Reforma? De que maneira? Há um posicionamento conjunto?

38.1. () Não

38.2. () Não sei

38.3. (x) Sim. Principais ações:

Da federação: Não

Da confederação: Não

Da central sindical: Sim, com debate político

39 Quais são as estratégias do sindicato que estão sendo adotadas no campo do judiciário e do MPT? Diálogo permanente, chamando-os para as atividades sindicais

40 Os trabalhadores estão sendo mobilizados para enfrentar a Reforma?

40.1. () Não

40.2. (x) Sim. De que maneira? Assembleias e visitas nos locais de trabalho

APÊNDICE B: ENTREVISTA

ENTREVISTADO: Paulo Marcelo de Lima, 63 (P)

ENTREVISTADOR: Marcos (M)

DATA DA ENTREVISTA: 30 de setembro de 2019

LOCAL DA ENTREVISTA: Espaço de Lazer e Formação (SINTRICOM-JP)

DURAÇÃO TOTAL DO ÁUDIO: 1º - 5min51seg; 2º - 9min27seg; 3º - 10min58seg; 4º - 27min49seg

[Conversa inicial]

Paulo: [...] Pelo espaço, ninguém comprava não, mas quando nós chegamos aqui embaixo, que vimos essa água correndo, eu disse: “então, vamos fazer um acordo aí com o dono e...”, e aí adquirimos, né?! E hoje tá bonito o espaço.

Marcos: Tá, demais! E esse terreno aqui era de quem?

P: Isso era de um bancário. Ele construiu uma casa aqui, olha, isso aqui é a base da casa dele, né?! Isso aqui é a casa dele... tinham umas paredes ainda... depois a gente arrumou, mas, ainda tinha uns pedaços de parede aqui que a gente aproveitou. Aqui ainda tem marca que foi da casa dele, aquela parede velha ali era da casa dele. Aí um dia... ele fez a coisa, mas não tinha nenhuma proteção, e um dia a chuva veio, de cima, muita água, e quando a mulher chegou aqui, a mulher dele e ele, a casa tinha ido embora, né, no inverno pesado aí

M: Putz! Ficou só o chão...

P: Ficou só *uns pedaço* (sic) de parede. Aí ela entrou em depressão na hora, aí mandou ele vender... e nós... a gente tava querendo comprar, aí encontramos nessa situação e compramos

[Interrupção]

[Continua]

P: Sim, Marcos, fica à vontade.

M: Certo. E esse riacho, ele é de onde?

[Interrupção]

[Continua]

M: É... tem um nome esse riacho?

P: É... Barriga Cheia

M: Barriga Cheia?

P: É, é o rio Barriga Cheia.

M: É... o senhor tá sabendo, né, essa entrevista aqui é só para o mestrado, não vai ter outra finalidade. Então, o seu nome (fictício), sua idade e a profissão...

P: Tá! Bom, é José Maria e eu já completei cinquenta e três (53) anos, e profissão, profissão mesmo, eu sou pedreiro, né?!

M: É pedreiro?

P: É, porque sindicalista não é profissão, ativista político não é profissão [risos], né?! Eu, na verdade, trabalhava em obra lá... no início dos anos... final dos anos [19]70, na verdade, [19]78, [19]79, eu ficava dentro de uma construtora quase os finais de semana inteiro, porque morava em Pernambuco, já estava trabalhando aqui na Paraíba... Aí eu conheci um professor que uma vez ele falou sobre sindicato, aí eu disse “mas o que é isso?”, “é um órgão pra defender os trabalhadores”, aí eu me interessei por isso, né, fiquei perguntando, perguntando, perguntando e nessas conversas, de repente eu me juntei com um grupo de pessoas de alguns bairros, Mandacaru, Bairro São José, Comunidade São Rafael e fui conhecendo essas pessoas, conheci os professores da universidade, mais de um...

M: D. inclusive, né?

P: É! E fui conhecendo pessoas de outras comunidades, isso ainda no final dos anos [19]79, né, [19]78, [19]79... Em [19]81, eu já estava discutindo o sindicalismo mesmo, em [19]81. Eu fui morar numa comunidade, em 1980, que hoje chama Bairro São José, mas antes era Favela Beira Rio, lá vizinho à Manaíra, aí lá eu me envolvi com um grupo de companheiros que gostavam de jogar uma pelada e tal... esse som não incomoda?

M: Eu acho que vai interferir, fica muito ruído assim. Tem como o senhor pedir pra baixar...?

P: Não, eu vou pedir pra desligar aqui debaixo, é melhor...

[Interrupção]

[Continua – segundo áudio]

P: Nem lembro mais se eu lembro o que eu disse, mas, na verdade, a gente começa a participar de movimentos a partir dos anos [19]80, né, [19]79... [19]78, [19]79, [19]80... [19]80 eu já estava envolvido mesmo em uma associação de moradores...

M: O senhor falou que tinha ligação com bairros aqui de João Pessoa...

P: Era... Conhecia algumas comunidades ali na grande João Pessoa, alguém de Santa Rita, Bayeux, professores da universidade... eu fui conhecendo pessoas assim, né?! Quando eu me envolvi mesmo no movimento comunitário, associação de moradores e tal, aí foi um pulo pra ir pra luta sindical. No final do ano de [19]79 eu já estava discutindo a importância do sindicato, só que a gente não tinha nenhuma ligação e nenhuma assistência do sindicato e aí foi quando a gente começou mesmo a discutir... e se valia a pena trazer pra dentro da categoria o debate sindical, que começa, na verdade, pra valer em [19]81. Em [19]81 a gente já tinha um grupo de umas quinze pessoas, dez a quinze trabalhadores, que estavam discutindo que era importante participar da vida sindical, né?! Começamos a participar a partir daí...

M: Então já tem uns trinta anos, pelo menos, que o senhor já tá nessa luta sindical...?

P: [19]81, né? Tem mais, né? Vai completar quase quarenta anos. Bom, na verdade, a gente começa a discutir, passamos... em [19]83 a gente já tinha um grupo formado, um grupo que... e que não concordava com a política do sindicato, com o tratamento que ele tinha com a categoria, era um acompanhamento muito distante da categoria e... em [19]81... aí a gente no final do ano de [19]81 começa a discutir a possibilidade de fazer oposição, né, o sindicato a cada três anos tinha eleição e em [19]83 a gente já tinha um grupo de oposição, registramos chapa e tudo, né? Mas a gente perde a eleição em [19]83 e depois que perde, todo mundo senta pra discutir porque perdeu, o que é que aconteceu e tal. E nós fizemos uma avaliação importante, muito importante, e as pessoas que nos acompanharam, tinham dois ou três intelectuais, não tinha ainda... a universidade oficialmente não, mas tinha um ou dois intelectuais, daquele povo que voluntariamente gosta de ajudar, né, grupos que estão se formando ali pra discutir a situação do país e tal. Então, quando a gente termina essa avaliação, final do ano de [19]83, decide retomar o grupo e continuar conversando. Mas você fica com um ressaca danada, uma ressaca moral, perder uma eleição, não tinha experiência nenhuma... e só em [19]85 é que a gente senta pra valer e começa a trabalhar nos bairros, quatro ou cinco bairros, começa a trabalhar e fortalece um grupo que no final do ano de [19]85 decide que vai fazer uma chapa pra concorrer nas outras eleições, que já ia fazer três anos, né, em [19]86 ia fazer três anos e nós decidimos a possibilidade de novamente concorrer, e concorremos, e em [19]86 nós ganhamos a eleição, então, de [19]86 vai fazer trinta e três anos, no final de 2019 vai fazer trinta e três anos que nós...

M: Ganharam a primeira vez... e continuaram?

P: Ganhamos a primeira vez e continuamos ganhando, né?

M: Então há trinta e três anos o senhor tá com a gestão?

P: Trinta e três anos... Eu já fui secretário geral, já fui presidente duas vezes, já... eu acho que eu já passei por um bocado de cargos, hoje eu tô na direção de finanças. Mas o grupão mesmo esse já foi embora todo, né, aquele grupão que ganha a eleição, tem dois companheiros e um que chegou mais ou menos no meio do caminho, que tá ali, que é o Pedro, mas do grupo mesmo que ganha a eleição só tem dois, um saiu daqui há pouco tempo, agora, é o companheiro Santana, e eu. Eu fiquei mais pra ir formando pessoas para o sindicato e Santana ficou numa assistência, a gente é tudo profissional da construção civil, e Santana foi o mestre de obra, digamos assim, ele ficou tocando a obra física e eu tocando a obra política, mas já estamos aí na reta final, tanto eu como ele, né?! Porque nós conseguimos ir montando um grupo que eu acho que, se tiver os cuidados que nós tivemos até agora, ele consegue manter o sindicato, ganhando as eleições e fazendo a política que a gente tem feito. Enfim, o sindicato é mais isso, né, hoje a gente pode dizer que o sindicato, hoje, hoje, ele é uma grande referência pra categoria, grande referência que nós construímos ao longo desses anos todos com muita dificuldade, muita, muita, muita dificuldade, teve momento que a gente não achava que ia continuar tocando a luta, momentos conjunturais, conjuntura política, conjuntura econômica e, eu acho que agora tá mais perto de sair dessa situação bem difícil. Mas nós tivemos em outros governos, e governos, como é que a gente diz, socialdemocrata, né, no caso Fernando Henrique, governo liberal, Fernando Collor, e depois tivemos, avançou um pouco mais, mas agora estamos vivendo uma situação que eu acho que é das mais difíceis, das mais difíceis, bem mais difícil. Eu acho que o sindicato não consegue mais sucumbir, para mim, a gente

salva o sindicato, de toda tempestade que nós vivemos, nesse governo agora, em menos de um ano nós vivemos coisas que nos últimos trinta anos nós não vivemos, mas mesmo assim, com isso tudo, eu tenho quase certeza, não tenho absoluta, ninguém tem, mas tenho quase certeza que o trabalho que nós vínhamos realizando e que nós fortalecemos agora, o sindicato está salvo para os próximos anos [risos], tenho quase certeza disso, né?! Porque há dois, três meses atrás a gente tinha muita preocupação: “será que vai dar pra continuar? Será que a categoria vai aceitar um sindicato sem pauta econômica...?”, sem pauta não, pauta tinha, né, sem acerto econômico, sem a categoria saber o que é que ia fazer da vida, trabalhar e os patrões decidirem fazerem o que quiserem... mas enfim... e ficamos quase dois anos, né, vinte e dois, vinte e três meses tentando encontrar uma saída pra mostrar pra categoria que o sindicato é o único instrumento que eles têm hoje pra se salvar, do ponto de vista social, econômico. Isso foi muito difícil, mas eu acho que a gente tá conseguindo, tá conseguindo mostrar que, primeiro, o sindicato é importante, primeiro isso, é muito importante, depois, em um país que a gente não sabe aonde é que vai parar politicamente, isso é mais importante ainda, ter instrumentos que oriente a categoria para um lado ou para o outro, e depois porque nós estamos vivendo eu acho que uma situação jamais vista nos últimos quarenta, cinquenta anos, de um governo que não quer, de jeito nenhum, que o trabalhador tenha nada, nada de direitos, só tenha obrigação pra trabalhar e tal. Mas a gente, com tudo isso, a gente consegue sair fora um pouco dessa conjuntura, dessa fase ruim e os trabalhadores começam a perceber a importância do sindicato, acho que tem sido mais ou menos isso que a gente tem pra falar no momento, né?!

[Interrupção]

[Continua – terceiro áudio]

M: É... o seguinte, em relação à... antes de entrar no aspecto mais, assim, pós-reforma trabalhista e comparações, que é o que a gente veio fazer, eu queria que o senhor me falasse por que a ligação da CUT, por que vocês são filiados à CUT?

P: Bom, as centrais, né, quando surgiram lá no início dos anos [19]80 era exatamente para se transformar num grande guarda-chuva e fazer uma articulação nacional com trabalhadores e trabalhadoras de mais de uma categoria, que não tinha, você imagina um país do tamanho do nosso e você ter uma pendência que só se resolve em Brasília e você tá aqui, né, no leste do país pra ter que resolver lá, então, se foi se avaliando muito isso, a gente deve isso ao ex-presidente Lula que começou a pensar isso com outras figuras importantes do mundo do trabalho, e a central veio pra isso, por isso que a gente teve que se juntar, né, à CUT e fazer essa ligação, né, oficializar essa ligação com a CUT. E a central foi crescendo, apesar de hoje você ter onze centrais sindicais, às vezes a gente conta onze, umas atuam, outras não atuam, mas a CUT foi a que mais se destacou no cenário sindical nacional e internacional. É uma central que tem uma marca muito forte, no Brasil afora, que tem uma ligação muito forte com as outras centrais internacionais e tem um respeito também, porque sempre teve uma política, não é 100% uma política que a gente gostaria, mas é uma política de tá muito próximo da classe trabalhadora e discutir muito aqueles pontos que nos afetam muito, né, direitos, trabalho. A CUT tem uma influência muito grande no governo do Partido dos Trabalhadores, foi um dos poucos países da América Latina que criou uma política de salário mínimo, né, de ter ganho real anualmente e muitas outras políticas sociais dependem hoje da CUT ter chegado junto,

em alguns momentos o pessoal dizia que era até uma aliada do governo, eu acho que em alguns pontos a gente não pode negar isso, nós ajudamos a eleger o governo do Partido dos Trabalhadores e depois tinha que ajudar esse governo a tocar também e pra isso tinha que negociar, eu acho que foi a central que mais negociou, mas foi a central que mais conquistou direitos também ao longo dos últimos quinze anos, por aí. Por isso que nós nos ligamos a ela, né, ligamos porque era necessário ter uma ligação forte com políticas de direitos nacionais e não tinha uma outra central pra ir buscar junto conosco, quem foi buscar isso foi a CUT. É lógico que você isolado não consegue avançar, não tem como você crescer estando isolado e a CUT junta, né, do Oiapoque ao Chuí ela junta as categorias mais difíceis, que são trabalhadores, que são trabalhadores rurais, trabalhadores do setor periférico, do setor privado, ela consegue fazer essa ponte com esses trabalhadores, e eu não vejo uma outra que faça isso com tanta precisão como foi a CUT, é uma das razões da gente tá ligado a ela. E, na Paraíba, um pedreiro virar presidente da CUT [risos]... pra gente, também, foi muito, assim, meio que impressionante, porque uma coisa é você dirigir um sindicato de trabalhadores que você conhece a linguagem, que você sabe o que é que todo mundo pensa, o que é que todo mundo quer, quais são as necessidades, outra coisa é dirigir uma central que tem oficialmente 19 categorias ali envolvidos e cada um fala uma linguagem diferente, e colocar um pedreiro pra ir dirigir foi muita ousadia do povo lá, né?! E eu tô terminando o sétimo ano de presidente da CUT esse ano, acho que foi uma experiência também muito rica, não só pra mim, pessoalmente, mas para a nossa categoria, pra os diretores, foi uma experiência muito rica também, muito boa, que eu vivi na minha vida de sindicalista. Nunca pensei que eu ia passar por um estágio tão importante e é um estágio muito importante, você, né, representar uma central sindical, porque aí você tem que dialogar com todo mundo que pensa diferente de você, mas que o objetivo é mesmo, né, é adquirir direitos, é adquirir condições de trabalho, de salário e assim por diante.

M: Agora vamos entrar nas perguntas mais ligadas à pesquisa, tá? Então, o senhor já falou há quanto tempo tá na gestão, né, são trinta e três anos, não é isso?

P: Uhum.

M: É... pedreiro, mas ocupa a função hoje de presidente, não é?

P: É... da CUT, do sindicato, diretor de finanças.

M: Pronto. Diretor de finanças do sindicato, tudo bem. Agora, assim, o senhor no ano passado tinha mencionado que havia, o senhor não, desculpa, alguém do sindicato que nós entrevistamos e montamos o questionário, tinha mencionado que havia cerca de 15 mil trabalhadores, certo?! E como é que estaria esse número hoje?

P: Você tá falando de trabalhadores da indústria da construção, né?

M: Da base...

P: Da construção civil, da construção pesada... A gente perdeu, né, é uma categoria que nunca diminui muito assim, mas quando ela diminui 30, 40%, é um número exorbitante, é um número, né, assustador, né, e hoje a gente deve ter um pouco mais... entre 10 e 11 mil trabalhadores, estourando, assim, né, e de vez em quando tem um sobressalto, que tem uma obra grande que suspende as coisas, mas ela, porque assim, quando ela diminui o contingente de pessoas

em grandes empresas, aumenta o contingente que vai pra indústria informal e que também tá na construção civil, então o número que roda hoje tá entre 10 e 11 mil trabalhadores...

M: Esse é o da base, né?

P: Da base...

M: E filiados?

P: Filiado, filiado... o número de filiados é muito, a gente tem 12 mil filiados, portanto...

M: 12 mil?

P: Esse número não fica permanente no trabalho, mas tem um pouco mais de 12 mil filiados, eu acho que é o sindicato de operário do estado que mais tem filiado, né, porque a gente tem uma política de filiação permanente, diária, na verdade, e onde tem um setor de trabalho, um espaço de trabalho, a direção chega e chega pra filiar as pessoas, nunca diminui disso, né, agora isso é uma coisa ele tá, outra coisa é ele tá em dias com suas obrigações estatutárias, pagando, né, a sua mensalidade, os desempregados no sindicato não pagam a mensalidade, tá desempregado, não paga, ele só paga quando tá trabalhando, né, tem todo esse critério, mas a filiação ela não cai, ela sempre aumenta, ela sempre aumenta, né, agora, aumenta o desemprego, aumenta a dificuldade financeira do trabalhador e também do sindicato.

M: Então, quantos dirigentes haviam no sindicato antes da reforma?

P: Não... Antes da reforma? O mesmo número que tem hoje tinha antes, a gente não mexeu com dirigentes sindicais. Antes a gente tinha dezesseis dirigentes, é... dezesseis dirigente, e aí alguns saíram, a gente tem que colocar que teve algumas quedas, não por conta da reforma, né, nós perdemos me parece que dois ou três dirigentes aí, mas não foi a reforma, foi necessidades outras que as pessoas tiveram de ir pra outra atividade e aí tem que sair, não é, mas a reforma não mexe... a reforma mexeu com funcionários, a gente teve que diminuir o quadro de funcionários

M: A gente vai chegar lá... Pronto! Quantos... Então assim, olha, aí a ideia de serem liberados, o senhor sabe me dizer quantos?

P: Nós temos liberados hoje... temos 10, 11, 11 diretores liberados, temos 11 diretores liberados, liberados para o trabalho político e o trabalho físico, né, entendeu?

M: Entendi.

P: 8 diretamente no trabalho político e 3 no trabalho mais físico, que é tomando conta dos espaços que a gente tem, por aí...

M: Então após a reforma não mudou muita coisa, né, não teve um impacto? Após a reforma teve só a mudança de contingente mesmo do próprio... das pessoas, né, que estavam com necessidades e saíram, não é isso?

P: Não, não, isso o diretor, né, um ou dois diretores tiveram que sair, mas ela teve um impacto econômico violento porque nós tivemos que demitir 30% do quadro de funcionários, entendeu? E aí não tem jeito, foi exatamente a reforma que tivemos que fazer redução de quadro, no número de pessoal, né?

M: Certo, certo!

P: Por exemplo, eu tô fazendo um trabalho físico hoje, antes da reforma a gente tinha como contratar pessoas e fazer, então, né, é reflexo disso. A reforma mexe bastante com a gente, além de você diminuir o quadro, você diminui o tipo de investimento que você fazia, nós diminuimos muito a forma de investir, onde investir, tivemos que refletir bastante depois que ela foi aprovada porque não tem como você vir na velocidade que você vinha, né?

M: Só fazer outro bloco de perguntas aqui, mais fácil... Obrigado, viu, o senhor tá me ajudando bastante. Pois é, Dorgival mandou um abraço pra ti...

P: Ah, brigada! Um abraço pra ele também.

M: Lembra dele, né?

P: Lembro...

M: Adoro aquele cara...

P: Ele trabalhou com a gente...

[Interrupção]

[Continua – quarto áudio]

M: Então, hoje, como é que se dá o financiamento da entidade? Como é que o sindicato se mantém?

P: Veja, antes da reforma trabalhista tinha uma coisa interessante que era o imposto sindical, não é, e que a central da qual nós fazemos parte, e eu sou presidente aqui no estado, ela era contra isso. Tinha uma preocupação nossa grande porque não tinha nada pra pôr no lugar e você não pode dizer “eu sou contra isso” sem que tenha uma coisa 100% de certeza que você vai pôr no lugar, mesmo de outro jeito, mas tinha que ter isso. E nós tivemos um governo que dava pra negociar isso durante 12 anos, ninguém fez isso, não é, e assim que a gente sofreu o golpe em 2016, se consolidando em 2017, e entra a reforma trabalhista na pauta e a primeira coisa que vai pra ali é a discussão da sustentação financeira do movimento sindical, e que muitos diziam que era dinheiro para o sindicato fazer corrupção, o movimento sindical. Eu acho até que alguns utilizavam mal os recursos, e a gente utilizou muito bem, esse espaço que você está aqui, isso aqui é imposto sindical, não é outra verba, é só imposto sindical aqui, então a gente vivia muito bem, poderia dizer que era um sindicato que além do trabalho político que tinha, filiando pessoas, tinha um caixa que você contava com ele todo ano que era pra fazer a qualidade de vida... investir em qualidade de vida da categoria. Hoje, tá difícil, não é, hoje tá muito difícil isso. O sindicato para se manter, como eu já disse, teve que fazer corte em pessoal, não é uma coisa legal isso, porque quando você corta uma pessoa aquele serviço fica sem andar e a gente tem que admitir que alguns serviços nossos que deveriam estar a todo vapor, não estão, porque a gente perdeu pessoal e perdeu pessoal para quê? Para se adequar ao volume de recursos que você tem hoje, né, hoje eu digo as pessoas: “olhe, a gente precisa manter no sindicato permanentemente 5 mil associados contribuindo mensalmente, não é uma coisa fácil, não é, não é uma coisa fácil, então, pra isso nós temos que estar cotidianamente abordando as pessoas para que se mantenham filiados e filiadas e o sindicato desenvolvendo a

luta, não mais a 100% como a gente faria, mas pelo menos 80% a gente consegue fazer, tá se mantendo... tem outro recurso? Não. Hoje, sem o imposto sindical você não teve como cobrir isso ainda, né, mas o fato de você negociar aquilo que a gente chama de convenção coletiva, que são os direitos que a categoria têm que não estão na lei, né, e algumas questões sociais e econômicas, também ajuda a gente e nós ficamos, como eu disse no começo da fala, vinte e dois meses tentando negociar o salário da categoria de 2018 e 2019 e só conseguimos fazer isso agora, há uma semana atrás, né, uma semana atrás, desde dezembro de 2017 que a gente tava negociando com o empresariado...

M: E por que a demora, ein? Porque pelo que eu estudei, eu acho que eles tavam querendo colocar coisas que vocês não queriam...

P: Toda reforma trabalhista, dentro de uma convenção coletiva, trazer todos os pontos, principalmente aqueles mais agressivos, né, os pontos mais agressivos da reforma trabalhista colocar na pauta dos trabalhadores e aí aquilo sai com uma força danada porque é o teu sindicato que aceitou, né, então tem coisas que é muito difícil as pessoas entenderem. O que é um contrato de experiência... experiência você chega numa empresa e “olha, você vai ficar aqui em experiência, trabalhando pra mim dois meses, três meses...”, antigamente, na lei antiga, né, eram três meses, a nossa convenção já era trinta dias, aí o pessoal dizia “mas isso é bom ou ruim?”, “isso é ótimo, né?!”, porque você trabalha trinta dias, trinta e um dias você passa a ser um trabalhador permanente com todos os direitos, você trabalhando na experiência, você não tem todos os direitos, primeiro, ele a cada noventa dias demite você, né, e vai contratando outra turma e vai fazendo o trabalho dele, porque obra é assim, você pode contratar duzentas pessoas por noventa dias, esse povo trabalha que só uns condenados por noventa dias, e você contrata outros duzentos e vai demitindo essas pessoas sem pagar alguns direitos e faz sua obra, não tem jeito. Nós reduzimos pra trinta dias, aí, com trinta dias, muitos até esquecem: “eita, tinha que demitir fulano com vinte e nove dias, não demiti, já virou trabalhador permanente, já tem todos os direitos”. A nova lei saiu de noventa pra cento e oitenta dias, imagine... cento e oitenta dias é uma eternidade, né, eu contrato cem, duzentas, trezentas pessoas pra trabalhar pra mim seis meses, no final de seis meses...

M: Acabou a obra...

P: Acabou minha obra e eu não pago mais direitos... A nossa convenção? Trinta dias, trinta dias! Então, você manter isso é uma vitória muito grande, né, e nós mantivemos, porque eles queriam tirar, queriam tirar e nós mantivemos ali os trinta dias, acabamos todo mundo com um palmo de língua do lado de fora, né, lógico, vinte dois meses negociando, mas não só esses pontos, mas vários outros pontos que eles queriam tirar e que nós mantemos, né, depois de muita briga nós mantemos, né?!

[Celular toca – breve interrupção]

P: Veja, então, para nós, né, a reforma que está lá, na nova... na nova CLT, como nós chamamos, ela não entrou de cheio pra nós da construção civil, não entrou, então isso... por isso que eu tô dizendo: “olha, a direção do sindicato tem que se orgulhar porque manteve esses direitos e tem que passar isso com muito carinho pra categoria, pra base, né, para o chão da obra, como eu chamo, é o que nós estamos fazendo do início da semana passada para cá. Eu tô aqui

hoje, mas tá todo mundo lá me querendo, que eu vá, que eu esteja nas obras conversando... isso que tem três ou quatro que faz bem, tem outros que tem mais dificuldade de fazer e você tem que chamar o trabalhador, fazer ele escutar o que você tá dizendo: “olha, tá lá na reforma desse jeito, mas aqui tá assim, então foi uma conquista pra nós”, né, e isso aí atrai as pessoas pra dentro do sindicato, atrai muito as pessoas. Do ponto de vista econômico, não ganhamos nada, foi só repor o INPC, né, que foi também uma luta muito grande, como outras categorias nem tiveram o INPC, né, que é a inflação do ano anterior, mas nós tivemos, dá pra ir aguentando aí, até não sei quando, mas dá pra ir aguentando, não é?

M: Então, para esclarecer, para resumir, não teve perdas então de direitos?

P: Perdas como a gente imaginava que tivesse, não tivemos, não, tantas não, não é, não tivemos tantas. Uma coisinha aqui, outra acolá, mas não que você tenha vergonha de apresentar o seu trabalho que foi feito, né, não vou dizer: “a gente ganhou tudo que a gente queria”, não, mas 99,9% ficou, isso é um marco muito grande. O nosso documento, até pelo fato de ter sido feito em um fórum da justiça, né, no Tribunal Regional do Trabalho, o juiz... convenceram a gente, né [risos], “olha, tá muito bom, vocês tão reclamando, mas o documento vale a pena apresentar, é um dos melhores documentos que tem aqui, que saiu daqui desse tribunal e vocês não podem ficar com vergonha dele, vocês têm que ficarem orgulhosos de terem feito um documento assim”. Aí de fato convence, né, mas é claro que o trabalhador sempre quer um pouquinho mais, né?!

M: É, com certeza!

P: Bom, é mais ou menos isso.

M: Tá OK. No caso, eu só tenho uma pergunta... acho que o senhor já respondeu, mas eu só vou ler porque tá no roteiro, tá? Quais são as medidas internas que estão sendo adotadas para se adequar à nova realidade? E uma vez que o senhor já havia dito que 10% dos funcionários haviam sido demitidos, já foi dito, né, o senhor já esclareceu, hoje já tá com 30%, não é isso?

P: Nós tivemos que diminuir 30% do quadro, essa é uma medida e a outra é, se você trabalhava muito, você tem que trabalhar mais, muito mais agora, somente isso. A direção ela aumentou sua carga de trabalho, entendeu? Então isso são medidas que... depois, assim, diminuir os gastos em tudo que você fazia, né, não investir sem um grande planejamento, sem o recurso no lugar, tudo isso são medidas que a gente tomou. A gente tava construindo aqui, isso aqui é um espaço imenso, que tem muita coisa pra fazer, mas todos os projetos estão temporariamente parados, né, pra ver se a gente consegue fazer caixa, daqui pra frente...

M: Certo! Quantos instrumentos de negociação coletiva o sindicato tem hoje, o senhor sabe dizer? Convenções, acordos...

P: Convenção, acordo coletivo, dissídio coletivo, não é, convenção, acordo e dissídio coletivo são três instrumentos que você utiliza o ano inteiro. Nós estamos utilizando com algumas empresas acordo coletivo, mas já passamos pelo dissídio coletivo e findamos com acordo, né, com convenção, na verdade, o que fechou foi convenção, não foi dissídio nem acordo, acordo você faz... continua fazendo com empresas que não se adequam naquela convenção e tal, aí você tem que fazer um acordo específico.

M: No processo de negociação, o sindicato enfrentou pressão pra firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores em termos de trabalho intermitente, alteração nas homologações, redução no tempo de descanso, banco de horas, contrato de experiência... Disso que eu falei, o senhor sabe dizer se alguma coisa mudou?

P: Não, a pressão foi grande em tudo que você fala, né, a pressão foi muito grande, agora, nós não perdemos tudo que eles queriam que estavam aí, por exemplo, banco de horas, né, homologação... homologação você não faz, mas você orienta o trabalhador a não perder, né, então, aceitar menos do que o que eles propuseram, tudo isso é pressão, e a gente recebeu pressão interna e pressão externa, pressão de todos os lados pra aceitar... por conta do tempo, pra aceitar porque o prejuízo era pouco, mas não era pouco, né, quando você escreve uma coisa hoje, fica pra vinte, trinta, quarenta anos na frente, então você não pode, né, colocar uma vírgula fora do lugar, tem que tá atento a isso, e eu acho que é por isso que eu digo, nós seguramos 99,9%, agora, não tivemos conquistas, assim, “isso aqui foi uma conquista que vale a pena comemorar”, não, né, ajustou-se coisa para o bem, para o melhor, tem cláusulas que ficou muito boa, eu acho que o documento da gente é muito interessante e, como eu disse, não faz vergonha apresentar a qualquer uma outra categoria, “olha, nós seguramos tudo isso aqui”, pra servir de reflexo até, mas não são vitórias pra a gente sair dizendo: “tivemos uma grande vitória”, não, não tivemos, né?! Não tivemos derrota grande, mas nem tivemos vitória.

[Conversa sobre o almoço – decidem continuar a entrevista]

M: O que o senhor poderia falar a respeito das negociações coletivas comparando o período anterior à reforma com esse período agora... Fazendo uma comparação assim...

P: No período anterior, quando não tinha pressão de lei nenhuma, era mais fácil negociar, era bem mais fácil, o medo do empresariado e o nosso era menos, então a gente negociava com menos estresse, né, mas hoje se lê dez vezes a mesma frase pra saber se não tem ali uma pegadinha, uma coisa, e é muito difícil, hoje é muito difícil. Antigamente, a gente não tinha essa preocupação, a lei tava ali, eu aumentava um pouquinho aqui, melhorava, aperfeiçoava a lei, hoje não, hoje eles não aceitam isso de jeito nenhum, então ficou difícil pra... nós temos que ler muito, muito, muito, muito e eles têm que ler muito, né, porque eles que estão cedendo, né, uma coisa. Então houve uma mudança, eu diria que de 80, 90% pra dificultar, né, pra dificultar, hoje não tá fácil, não é?!

M: Durante a pesquisa, constatei que havia demandada por parte do SINTRECON, então ele me consolidava umas mudanças na legislação. Tipo assim, lá nos anos 80 o que é que o senhor pretendia, o que que a CUT pretendia fazer? Por que é que se questionava, por que que se pensava em alterar a coisa da lei? O senhor sabe me dizer alguma coisa disso?

P: Bom, a CUT pensava, ela tinha uma proposta antigamente que era o seguinte, na reforma sindical ou trabalhista, né, tem lá autonomia e liberdade sindical... Não conseguimos, né, nem autonomia nem liberdade sindical. Consegue-se uma grande derrota, o movimento sindical nunca foi tão derrotado quanto foi agora, nem na ditadura. Então, a CUT tem que avaliar esse prejuízo, porque foi imenso pra classe trabalhadora, salva-se alguns sindicatos e com essa reforma que sair, centenas e centenas de sindicatos estão fechando e vão continuar fechando,

porque não tem uma relação com a base, não tem autonomia, não tem liberdade e não tem apoio da base, então isso foi um prejuízo grande e vai continuar crescendo, entendeu?

M: Entendi. É... como outros agentes sociais influenciavam as negociações? Tipo, justiça do trabalho, o ministério do trabalho... Entendeu a pergunta?

P: Sim! Esses instrumentos vão ser muito importantes. Lá atrás nós tínhamos o ministério do trabalho, que era um agente administrativo do governo que fazia a mediação e até ajudava, hoje, você não tem mais o ministério do trabalho. Você tem hoje o ministério público do trabalho e a justiça do trabalho, que nós estamos, inclusive, solicitando deles mais empenho, mais diálogo com a comunidade do trabalho, muito mais comunicação com a comunidade do trabalho, eles estão entendendo isso, estão aceitando isso, é muito bom pra nós e eu acho que no futuro vai ser interessante, porque a justiça do trabalho pode se fortalecer, há um projeto muito grande de destruir a justiça do trabalho, começando enfraquecendo ela, mas se o movimento sindical for atento tem que se aproximar da justiça do trabalho, colocar suas pautas, dizer o que é que significa um movimento sindical organizado, pra fortalecimento da justiça. Eu acho que isso influi demais, demais, demais no apoio às categorias, principalmente aquelas categorias mais fracas, não é, que não têm o poder de força e de fogo que outras têm, né, tipo metalúrgico, metroviário, esse povo aí, não é?

M: Então, assim, como é que *ele influenciavam* (sic)? Eles chegavam assim, chegavam junto ao sindicato?

P: Você pede, você que se aproxima

M: Eles nunca vão...

P: Não, não, você se aproxima deles, né, ele ficam esperando a demanda, provocam, algumas provocações, muito sutil, mas a gente é que tem que tá lá, né, chamando... Dizer: “olha, eu preciso de ajuda, de apoio aqui”, e eles entram, como entraram agora no nosso, eu diria assim, litígio, né, que houve, e entraram pra decidir, eu achei foi interessante, entraram e tiveram uma importância muito grande ali na decisão, na tomada de decisão, entendeu?

M: O senhor pode falar um pouquinho mais sobre a questão dessa participação da justiça? Só se puder...

P: Porque a justiça, lá no passado, a gente... a justiça do trabalho ela é mesclada de pessoas que têm uma cabeça, de juízes mesmo, que a cabeça é mais empresarial, né, você tem ali talvez 30% é mais sensível aos trabalhadores, mas tem um grupo muito grande que não é sensível aos trabalhadores. Então você tem que ter muita habilidade pra chegar nesse povo, por onde é que você chega, com quem que você conversa, né, que é pra eles entenderem a sua demanda, quando você... às vezes, aqueles mesmo que são mais cabeça empresarial, quando ele entende a tua demanda, ele ajuda no processo e nós aqui na Paraíba tivemos essa sorte de ter um presidente do TRT que foi muito bom quando ele tava conduzindo o nosso dissídio coletivo, muito bom, ele defendeu demais, ele fez propostas que a gente jamais imaginava ele fazer, mas enfim, não chegamos a um acordo com ele na mesa. Depois, no final, que é agora, entra o vice-presidente e um juiz assessor dele, do vice-presidente, e os dois há uma tendência bastante razoável, não sei se mais patrão, menos patrão, mas na mesa eles se mantiveram numa postura muito respeitosa ao nosso pedido, muito respeitosa mesmo e em alguns momentos dizendo: “olha...”, até para os patrões, “isso aqui não incomoda vocês, não incomoda nada,

deixa aí, o trabalhador vai ficar mais satisfeito”, então são coisas que ficam ali e que marcam na vez... que marcam a negociação, né?! Mas o sindicato, e aí é pra todos, não tem jeito, o sindicato tem que mostrar que sabe do que está pedindo, que tem segurança no que está pedindo e que tem um corpo forte, não pode ser alguém que vai pra lá com o documento e não sabe o que é que tá escrito no documento, você tem que ter na cabeça, na ponta da língua todos os pedidos que você tá fazendo e ter como justificar, aí isso dá uma segurança muito grande pra eles, né, quando eles verem o grupo de você é muito bom e o documento melhor ainda, então, aí fica fácil você avançar. Se for alguém que vai pra lá inseguro, não consegue avançar mesmo o juiz sendo muito bom.

M: Frente à reforma, como o senhor explicaria o papel da instituição? O senhor já meio que tocou assim por cima, mas como o senhor avalia, como explica o papel que o sindicato teve...

P: Ah, eu acho que o papel do sindicato, do movimento sindical, do nosso inclusive, é ser contra todo dia e dizer porque que é contra. Esse é o papel, esclarecer a categoria: “isso aqui é danoso”, os tipos de contrato que estão lá na reforma, inclusive hoje a mídia começa a dizer que o contrato informal tá alarmante no Brasil, isso é reflexo da reforma, né, terceirização não foi bom, os tipos de contrato não foi bom, muitas, muitas e muitas coisas, e eu diria que 80% do que está ali na reforma não presta, não serve pra gente, por isso... agora o sindicato tem que fazer isso que eu acabei de fazer, ele tem que ter segurança em explicar item por item da reforma, o que tem que fazer é isso, né, ela não serve pra gente da forma que está e que muita gente está aplicando sem saber como é, né, que aplica.

M: A partir da reforma, como a representação sindical está agindo para conseguir concluir a negociação de 2017? Acho que o senhor já falou, né?

P: Já. Tá lá dentro...

M: Oi?

P: É não sair da base, né, não pode sair da base, né, porque todo dia a base, o chão do trabalho tem uma pergunta pra te fazer e quando você responde, positivamente ou negativamente, você tá passando segurança pra ele, então, né, isso precisa continuar.

M: Só pra concluir a pergunta aqui, o senhor pode citar, só pra ter uma facilidade da gente observar, os pontos de maior divergência que teve na negociação desse... dessa última negociação coletiva...

P: Nós... foi a homologação da rescisão dos contratos de trabalho, esse foi o de mais divergência, homologação e pagamento de salário mesmo, retroativo, coisas que a gente achava... acha, tinha consciência, que tinha direito e que eles disseram que não pagariam, esses foram os pontos. Aí essas questões sociais, não, a gente até avançou em alguns pontos, melhorou na redação e tal, isso não foi difícil, agora, as rescisões de contrato dos trabalhadores, que tem dificuldade de leitura e de escrita, isso foi pesado, né, e hoje a gente tem que fazer um trabalho muito grande pra que ele não tenha prejuízo na hora que sair do espaço de trabalho.

M: Considerando esse ponto de divergência que o senhor colocou agora, como é que o sindicato tá agindo pra solucioná-los? Como ficar acompanhando o trabalhador...

P: É, exatamente! Você tem que... porque o trabalhador ele tem que ter alguém que tenha segurança, que ele tenha segurança, né, e, por exemplo, se ele sabe quanto é que ele vai receber

antecipadamente, ele não vai perder, né... ele não ter prejuízo econômico e o que a gente tá fazendo é isso: “olha, antes de você receber ou assinar qualquer documento, procurar, né, assistência do sindicato pra se proteger”, não tem outra forma de fazer.

M: Pois, então, senhor Paulo, era essa a entrevista...

P: Ah, que bom!

M: Se o senhor quiser falar mais alguma coisa a respeito do sindicato, da reforma, eu fico satisfeito...

P: Ah! Sim! Só dizer que a reforma é uma coisa muito ruim, mas nada que você não possa em determinados momentos reverter e ela trouxe uma coisa importante, o movimento sindical, aquele movimento sindical cartorial, ele acabou. Se você perguntar: “isso é bom ou isso é ruim?”, eu digo: “isso é ótimo!”, porque quem trabalhava muito continua trabalhando muito, quem não trabalhava, não tem jeito, ou aprende ou cede pra outro, então acho que vai chegar um momento em que vai ter fusão de sindicatos, vai se fundir um com o outro do mesmo ramo, porque as pessoas não têm espírito de luta, as pessoas não têm traquejo, as pessoas não dialogam com a sua base, então, ninguém vai querer, né, esse tipo de representação. Esse aspecto, eu digo: “olha, isso foi ótimo, isso foi bom demais pra as pessoas saírem do birô, saírem do cartório e ir pra rua trabalhar”, eu faço isso há mais de trinta anos e eu gosto de fazer, né, e as pessoas que vêm, que nós fomos buscar, vêm com esse DNA, vêm com essa vontade de fazer, “ah! Não deu pra fazer, não deu”, aí infelizmente, né, tem que ser, procurar outro espaço de trabalho. Mas a reforma trouxe isso, ela jogou o povo na rua, jogou o militante na rua, ou ele é militante ou ele não é, né, ou faz sindicalismo como se deve fazer ou não faz. Então, para mim, isso é uma coisa interessante. O imposto sindical acomodava as pessoas, muito, acomodava muito, né, a gente... não só nós, não, muitos sindicatos pegavam o seu imposto sindical pra trabalhar, fazia uma coisa pra melhorar isso, pra melhorar aquilo, pra aumentar a formação... alguns pagavam até formação em universidade, em coisa, a gente nunca fez isso, mas a gente investiu na categoria, né, e tinha gente que investia em pessoas, em grupos, né, aí não dá certo, né, por isso que eu acho que nós vamos aprender a fazer sindicalismo, vamos aprender mais ainda, eu aprendo todo dia durante trinta anos e nunca aprendi tudo, né, tenho certeza que a gente vai continuar aprendendo, pra mim, é isso. E não chorar, não botar a cabeça embaixo das pernas na parede senão... o sindicato nosso é o maior sindicato de operário do estado e, lógico, você ficar quatro, cinco meses sem dinheiro, como é que sobrevive?, não é, e nós tínhamos nos preparado um pouquinho lá atrás, “olha, vem um avalanche por aí, vem um terremoto por aí que pode prejudicar a gente, foi o que nos salvou, foi a nossa experiência e olhando para o futuro, senão a gente tinha sucumbido, não tinha demitido só 30%, tinha deixado três diretores, um ou dois pra cuidar do espaço físico, e fechava o sindicato, mas não fechamos, apesar de ter demitido gente e tal, a luta política continuou, para mim, isso foi interessante.

M: Mais alguma consideração, assim, esse é o balanço geral?

P: É... eu acho que não tem mais, não... No mais, é aguardar, porque eu acho que tudo hoje a gente pode dizer que tá mais ou menos no fundo do poço, do meio pra baixo e eu digo às pessoas: “olha, daí não passa, chegou no fundo do poço a tendência é subir, um ano, dois anos, três anos de luta e começar a dizer: “isso aqui não presta, isso aqui não presta, vamos ter que mudar...”, eu acho que muda algumas coisas mais pra frente, não é, porque aquilo que os polí-

ticos esperavam, aquilo que o empresariado esperava que revertia com a reforma, que gerava emprego, que fazia isso... ninguém viu nada disso, né, e em uma época muito mais pobre a gente fez muito mais empregos com as leis de anteriormente, né, e que foram, como é que diz, foram excluídas, foram suprimidas e não melhorou o emprego, não melhorou nada disso, por isso que eu acho que agora é apelar pra colocar mais na frente o país nos eixos e o mundo do trabalho também.

M: Tá ok! Muito obrigado, viu?!

P: Vamos almoçar?!

APÊNDICE C: FOTOS DO LOCAL DA ENTREVISTA

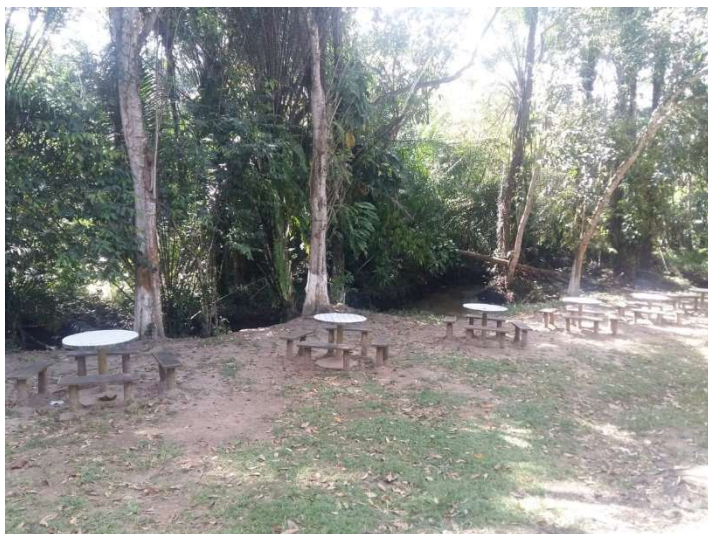


Figura 06: Saguão
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)



Figura 07: Entrada
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)



Figura 08: Área das piscinas
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)



Figura 09: Salão
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)



Figura 10: Salão Quadra
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)