

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI

**SINDICALISMO E TRABALHO EM TRANSIÇÃO E O
REDIMENSIONAMENTO DA CRISE SINDICAL**

**Dissertação apresentada como
requisito parcial à obtenção do grau
de Mestre em Sociologia, Programa de
Pós-Graduação em Sociologia, Setor
de Ciências Humanas, Letras e Artes
da Universidade Federal do Paraná**

Orientadora:

Prof^a. Dr^a. Silvia Maria de Araújo

CURITIBA

2005

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS E QUADROS	ii
LISTA DE SIGLAS	v
RESUMO	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – CENÁRIOS ARTICULADOS DE CRISE NO CAPITALISMO	8
CAPÍTULO 2 – CRÍTICA AO PENSAMENTO GENERALIZANTE DE CRISE	24
2.1 – AS INTERPRETAÇÕES DE CRISE NO SINDICALISMO.....	24
2.2 – O REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE CRISE COM BASE EM REALIDADES SINDICAIS NO MUNDO.....	33
CAPÍTULO 3 – O SINDICATO E A SUA REPRESENTATIVIDADE EM QUESTÃO	57
CAPÍTULO 4 – CRISE E IDENTIDADE EM TEMPO DE FLEXIBILIZAÇÃO	82
4.1 – TRABALHADORES EM CRISE DE IDENTIDADE?.....	82
4.2 – A CRISE DE IDENTIDADE INSTITUCIONAL.....	98
CAPÍTULO 5 - A CRISE SINDICAL E A MOBILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES ...	114
5.1 – INTERPRETAÇÕES E SINTOMAS DE DESMOBILIZAÇÃO.....	114
5.2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS AUTOMOBILÍSTICAS.....	119
5.3 – MOBILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E A AÇÃO DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA.....	123
CAPÍTULO 6 – CRISE NO SINDICALISMO E A DESMONTAGEM DA SOCIEDADE SALARIAL	155
6.1 – CRISE, SALÁRIO E ESTADO: UMA REALIDADE FUGIDIA.....	155
6.2 – INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E FORNECEDORES: SEGMENTAÇÃO E LÓGICA DA PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	172
CONSIDERAÇÕES FINAIS	197
REFERÊNCIAS	206
ANEXO	221

LISTA DE TABELAS E QUADROS

TABELAS

TABELA 1 – PROTEÇÃO EFETIVA DO SETOR AUTOMOBILÍSTICO, EM PERCENTAGENS: 1991/1995.....	20
TABELA 2 – TAXA DE TRABALHADORES FILIADOS AOS SINDICATOS NA EUROPA, ITÁLIA, ESTADOS UNIDOS E OUTRAS PARTES DO MUNDO: ANOS 1970 A 1995.	58
TABELA 3 – NÍVEL DE EMPREGO DAS MONTADORAS INSTALADAS NO PARANÁ – PERÍODO: 2000 A 2004.	64
TABELA 4 – PERFIL DO PESSOAL OCUPADO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA – PERÍODO: 1995 – 2000.	87
TABELA 5 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE GREVES NO BRASIL.....	114
TABELA 6 – NÚMERO DE GREVES E MÉDIA DE TRABALHADORES POR GREVE – BRASIL: 1993 – 1999 (EM NÚMEROS ABSOLUTOS).....	115
TABELA 7 – PRODUÇÃO ANUAL/EMPREGO/PESO DA MASSA SALARIAL EM RELAÇÃO À RECEITA: ANOS SELECIONADOS.....	120
TABELA 8 – NÚMERO DE TRABALHADORES VOTANTES/ELEIÇÕES DO SINDICATO PERÍODO: 1986 A 2003.	146
TABELA 9 – CHAPAS CONCORRENTES/ELEIÇÕES DO SMC – PERÍODO: 1986 A 2003.	147
TABELA 10 – TAXAS DE DESEMPREGO EM PAÍSES SELECIONADOS DA OCDE, 1982 – 2002.	159
TABELA 11 – EMPREGO EM TEMPO PARCIAL NOS PAÍSES SELECIONADOS: 1979 – 2000 (% DO EMPREGO TOTAL).....	160
TABELA 12 – EMPREGO FORMAL NO BRASIL NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO, CONSTRUÇÃO CIVIL, COMÉRCIO E SERVIÇOS: 1989/1999 (DEZ/1989 = 100).....	163
TABELA 13 – BRASIL – EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE DESEMPREGO: 1980/99 (1980= 100,00.	164
TABELA 14 – TAXAS DE DESEMPREGO TOTAL – REGIÕES METROPOLITANAS: 1995 – 2004.....	165
TABELA 15 – PRODUÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, PRODUTIVIDADE NAS MONTADORAS E EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS – BRASIL: 1989 A 2004.	173

TABELA 16 – EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS: 1979 A 1989.	174
TABELA 17 – NÚMERO DE EMPREGOS FORMAIS EM MUNICÍPIOS DA RMC EM 1990 E 2000, PARTICIPAÇÃO FEMININA NO TOTAL DO EMPREGO E ANOS DE ESTUDO. ...	177
TABELA 18 – RENDA MÉDIA, SEGUNDO GÊNERO NOS SEGMENTOS DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DA RMC – REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA.	182

QUADROS

QUADRO 1 – PARALELO ENTRE AS CRISES: DO FIM DOS SÉCULOS XIX E XX.	25
QUADRO 2 – SÍNTESE: SITUAÇÃO SINDICAL EM PAÍSES DESENVOLVIDOS.	40
QUADRO 3 – REPRESENTAÇÃO DO PAINEL INDICADOR DA META DE PRODUÇÃO/TENDÊNCIA: O TURNO DA TARDE.	122
QUADRO 4 – SÍNTESE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DEFINIDOS NOS ACORDOS COLETIVOS METALÚRGICOS/MONTADORAS DO PARANÁ – PERÍODO: 1999 – 2003. .	131
QUADRO 5 – BANCO DE HORAS DE SEGUNDA – FEIRA À SÁBADO: MONTADORAS NO PARANÁ.	134
QUADRO 6 – MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.	167
QUADRO 7 – INSTALAÇÃO DE NOVAS UNIDADES DE PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA BRASILEIRA.	171
QUADRO 8 – ACORDOS COLETIVOS REALIZADOS ENTRE SMC E INDÚSTRIAS VOLVO, RENAULT E VOLKSWAGEN – AUDI – PARANÁ: 1998 – 2004.	189
QUADRO 9 – VALORES DA PLR NA VOLVO.	192

SIGLAS

ABIMAC – Associação Brasileira da Indústria de máquinas
ALCA – Área de Livre Comércio das Américas
ANFAVEA – Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores
AUDIT – Índice Mundial de Controle de Qualidade (Volkswagen)
AVES/SAVES – Qualidade de Fabricação (Renault)
CCQ – Círculo de Controle de Qualidade
CEB – Comunidade Eclesial de Base
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica
CESIT – Centro de Estudos Sindicalismo e Trabalho (UNICAMP)
CF – Comissão de Fábrica
CFV – Comissão de Fábrica da Volvo
CIC – Cidade Industrial de Curitiba
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIOSL – Confederação Internacional de Organização dos Sindicatos Livres
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNM – Confederação Nacionais dos Metalúrgicos
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical De Estudos Estatísticos e Sócio-Econômicos
EAG – Equipes Auto-Gerenciáveis
FHC – Fernando Henrique Cardoso
FMI – Fundo Monetário Internacional
GETS – Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade
GP – Gazeta do Povo
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
LER – Lesão por Esforço Repetitivo
MP – Medida Provisória
NUPESPAR – Núcleo de Pesquisa Sindicalismo no Paraná

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ORIT – Organização Regional Interamericana do Trabalho

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PPR – Programa de Participação nos Resultados

QSO – Qualidade de Serviço de Oficina

QVN – Qualidade de Veículos Novos

RH – Recursos Humanos

RMC – Região Metropolitana de Curitiba

RMSP – Região Metropolitana de São Paulo

SMC – Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem

SINDIPEÇAS – Sindicato Nacional da Indústria de Autopeças

SINDIMAC – Sindicato Nacional de Indústrias de Máquinas

UFPR – Universidade Federal do Paraná

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

AGRADECIMENTOS

Enfim, parece que este momento de agradecer a todos que me ajudaram nessa caminhada, não chegaria nunca. Mas chegou! É com muita alegria e sentimento de gratidão que lembro aqueles que me incentivaram e apoiaram efetivamente na elaboração desta dissertação, pois foi um sonho que não vivi só.

À minha orientadora, Professora e amiga Dr^a Silvia Maria de Araújo, agradeço de modo muito especial por ter me ajudado a descobrir os caminhos de pesquisa e reflexão sobre o tema, cuja sensibilidade em perceber minhas inquietações e visão do mundo e quanto ao fazer ciência foi fundamental para escolha do modo de realizar este estudo. Muitas reflexões aqui expostas são frutos da partilha e sinergia que tivemos juntas. Agradeço, também à Professora Silvia pelos conhecimentos em sala de aula, pelo textos, pelos tantos livros que compartilhou e pelo convívio quase que diário durante a pesquisa e as muitas conversas e viagens de pesquisa.

Agradeço à Dr^a Benilde Maria L. Motim que, na minha graduação nos anos 1980, foi minha professora de Sociologia do Trabalho e despertou meu interesse para o tema, pelas aulas e reflexões sobre as recentes mudanças nas relações de trabalho. Ao amigo (de mais de vinte anos e de sonhos comuns de uma sociedade justa) e Professor José Dari Krein, que me ajudou a refletir sobre a flexibilização do trabalho nos anos 1990. Ao Marcos A. S. Ferraz, Cid Cordeiro e César que por diversas ocasiões se dispuseram a discutir e abrir horizontes de pesquisa.

Os meus agradecimentos:

Aos amigos e colegas do NUPESPAR, Silvia, Minero, Roy, Ivana, Maria Ângela, Guilherme e César, pelas discussões, estudos e outras empreitadas que nos propusemos a realizar acerca do sindicalismo no Paraná.

Aos amigos Vilmar, Evelyne e Martinha.

Ao DIEESE, pelas informações e disponibilização de pesquisas realizadas.

Aos membros de Comissão de Fábrica da Volvo, da Renault e da Volkswagen-Audi, aos dirigentes sindicais do SMC e do ABC paulista que nos concederam entrevistas que foram cruciais para a compreensão da realidade empírica do sindicalismo no Paraná.

Ao professor Ricardo Ramalho e Iram Rodrigues que participaram do *workshop* “Indústria Automobilística no Paraná e novas territorialidades”, contribuindo para as reflexões de nossos objetos de pesquisa.

Aos demais professores do Mestrado, Márcio, Osvaldo, Razia, Alfio, Olga e, à turma do Mestrado, que dividiram momentos de reflexão e de incentivo: Alessandro, Ademir, Ângela, Daniel, Josiane e, especialmente o Royemerson, com quem partilhei instrumentos de pesquisa e entrevistas.

Finalmente, ao Sérgio, André e Felipe, pela leitura dos meus textos, ajuda na transcrição de fitas e pelo apoio, cumplicidade, tolerância e carinho, sem os quais não teria sido possível realizar esta dissertação. A vocês três, por tudo o que fizeram, o meu muito obrigada.

RESUMO

As transformações no mundo do trabalho vêm acompanhadas também de uma leitura de crise generalizante e apocalíptica para o trabalho e as organizações dos trabalhadores. Essa tendência teórica instigou o redimensionamento do conceito de crise a partir da realidade dos metalúrgicos ligados à indústria automobilística no Paraná. As manifestações de crise tais como: de representatividade e fragmentação; de identidade; de mobilização; da relação salarial, na perspectiva local/global, são analisadas de maneira contextualizada. As novas formações das indústrias desconcentram o trabalhador no espaço produtivo e tornam mais heterogêneas as condições no processo de trabalho. A diversificação das formas contratuais – por tempo determinado, parcial, subcontratado, terceirizado – num mesmo espaço de produção, traz dificuldade ao sindicato em representar o conjunto dos trabalhadores, uma vez que, historicamente, constituiu-se como representante dos trabalhadores formais. A pulverização da classe trabalhadora e o sentido de polivalência ou multifuncionalidade no contexto da reestruturação das empresas implicam crise do sentimento de pertença a uma categoria. Atinge assim, a construção de identidade dos trabalhadores, pois estes vivem um processo de descontinuidade permanente. Os sindicatos perdem força na confrontação com um Estado mais hostil à organização classista, característico dos Estados neoliberais, que tendem para o desmonte do quadro regulatório que ampara os trabalhadores no plano institucional/legal. As transformações da relação salarial em curso ameaçam desintegrar os vínculos sociais que possibilitam a reprodução social. Esse cenário implica crises para os trabalhadores, no entanto, estas não têm a mesma extensão, forma, conteúdo e significado nos vários espaços. A abordagem de crise, nesta dissertação, enquanto transição e não declínio ou fim do sindicalismo, imbuí-se da perspectiva de que este se encontra em processo de mudança nas suas formas de ação.

Palavras-chaves: crise – trabalho – reestruturação – representatividade – fragmentação – identidade – relação salarial – transição – sindicalismo – neoliberalismo.

ABSTRACT

The labour world's changes are accompanied by apocalyptic and generalizing concepts of "crisis". Such theoretical trends instigated a resizing/reshaping of the concept of crisis when applied to the reality of the automobile industry linked metallurgist's category of the state of Paraná – Brazil. There are several manifestations of the mentioned crisis: in the representativity of unions and their fragmentation; in their identity; in the mobilization they can produce; in the wage relation. Those manifestations, globally and locally, are analyzed in a contextualized view. The new configurations of industries decentralize workers in the productive space and bring heterogenic working conditions. The wider range of contractual forms (contracts valid for a certain period of time, subcontracts, third party contracts) in the same productive locus greatly undermines the capacity of unions to reflex the interests of most workers, given the fact that, historically, unions were meant to cover the formal contracted employees. The sparseness of the working class and the need for polyvalent/multifunctional employees, both brought by the restructuration of industries, generates a crisis in the feeling of workers as belonging to a category. Thus, it affects the building of an identity between workers, since they are thrown in a process of continuous discontinuity. The strength of unions depletes itself in the confrontation with a State less friendly towards classes' organizations, in the wake of Neoliberalism, driving States to disassemble the regulations which support workers in the legal/institutional plane. The current changes in wage relation threaten to disintegrate the social bonds that allow the reproduction of society. As a result of such scenery, multiple crises affect workers; nevertheless, those crises are not the same in form, extension, content and meaning in different places. In this dissertation, the approach of crisis as transition, and not decline or end of syndicalism, mingles itself with the perspective that unions are in a process of change in their forms of action.

Keywords: crisis – labour – restructuration – representativity – fragmentation – identity – wage relation – transition – syndicalism – neoliberalism.

A gente não sabia que a terra era redonda.
E pensava-se que nalgum lugar, muito longe,
Deveria haver um tabuleta qualquer –
uma tabuleta meio torta
E onde se lia, em letras rústicas: FIM DO MUNDO.
Ah! Depois nos ensinaram que o mundo não tem fim
E não havia remédio senão irmos andando às tontas
Como formigas na casca de uma laranja.
Como era possível, como era possível meu Deus,
Viver naquela confusão?
Foi por isso que estabelecemos uma porção de fins de
mundo...

Mário Quintana

INTRODUÇÃO

De modo geral, a crise do sindicalismo encontra suas causas na crise do trabalho, nas configurações econômicas, políticas e tecnológicas, que também expressam múltiplas crises no interior da sociedade capitalista. Os resultados mais palpáveis dessa crise verificam-se na atual insegurança sócio-econômica da classe trabalhadora. Esse é um dos panos de fundo para se entender a dimensão da crise no sindicalismo, a ser analisada no decorrer desta dissertação. Por isso, talvez se possa falar em crise no sindicalismo e não do sindicalismo, pois se trata de uma crise não restrita à instituição sindical. É mais ampla, na medida em que resulta de transformações estruturais que afetam as relações sociais de maneira profunda na sociedade contemporânea.

Os sinais mais visíveis que contribuíram para se perceber a crise no sindicalismo em parcela dos países industrializados correspondem às elevadas taxas de desemprego no setor industrial, tradicionalmente mais afeito à ação sindical; às mudanças na estrutura do emprego tanto pelo crescimento do setor de serviços, quanto pelo crescimento de formas atípicas de contratação – por tempo determinado, temporárias, tempo parcial, subcontratação – nas quais não estão garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores por tempo indeterminado; à burocratização excessiva das entidades sindicais e, no caso do Brasil, também à conformação da estrutura sindical que permitiu o distanciamento dos dirigentes de suas bases e o peleguismo; às estratégias empresariais de cooptação dos empregados e de incentivo à divisão dos trabalhadores por diversos meios. Não com a mesma intensidade, tampouco de maneira universal, o conjunto desses elementos contribuiu para a crise no sindicalismo ou para as várias crises que perpassam os sindicatos.

As manifestações de crises no sindicalismo refletem as transformações analisadas no decorrer deste estudo e de ações e ou reações desse sindicalismo no enfrentamento das mudanças no interior do sistema capitalista. Também, há que se considerar o entrelaçamento que há entre o sindicato enquanto uma individualidade histórica e a sociedade que não pode escapar à análise.

O sindicato é um ator que, nos termos de Touraine (1980 p. 338), se constitui como uma força social “tentando exercer uma certa influência sobre as decisões que se imporão a uma coletividade” cuja identidade, estabelecida pelas práticas sociais é da representação dos trabalhadores formalmente contratados e de se encontrar numa posição oposta e de conflito à das classes dirigentes/capitalistas. A crise do emprego e o crescimento da informalidade nas últimas décadas, ao agudizarem a contradição que é o sindicato representar apenas parte dos trabalhadores, fizeram vir à tona uma crise e uma tensão histórico-teórica, nas quais se passou a questionar mais do que nunca a representatividade do mesmo. Por outro lado, se é a prática das relações sociais que, como alerta Touraine (1980, p.345), “situa e define o ator histórico, o movimento social, da mesma forma é o campo de decisão que define o ator político”, a tensão criada em torno do sindicalismo, ao fazer emergir contradições históricas no movimento sindical, pode levar a uma reformulação da instituição sindical e à ampliação do seu papel.

As diferentes interpretações sobre as mudanças no mundo do trabalho e reflexos nas organizações sindicais instigaram o presente estudo. A definição do foco da pesquisa na crise sindical e da captação da ação do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC), no contexto de produção flexível e enxuta intensificado com a indústria automobilística e sua relação com o mundo do trabalho em transformação, envolveu diversos aspectos que ajudaram a caracterizar as ações e estratégias sindicais que, quando não contrapõem de forma absoluta visões correntes de crise, exigem que sejam recolocadas de outro modo.

A crise ou as crises que perpassam o sindicalismo, num contexto de realidade mutante, exigem que cada uma delas seja estudada de maneira contextualizada. Embora possam haver outras crises, com maior ou menor extensão, optou-se em analisar algumas das expressões da crise sindical, delineadas nos capítulos três a seis – como as crises de representatividade e fragmentação, de identidade, da mobilização e da relação salarial. A presente análise caracteriza algumas das manifestações de crise no sindicalismo local da categoria dos metalúrgicos no setor automotivo, contextualizadas no plano global. Embora essas manifestações de crise encontrem-se imbricadas, por serem uma a face da

outra, por razões metodológicas buscou-se por identificá-las e distingui-las separadamente.

No contexto delineado no capítulo um pergunta-se como as mudanças nas várias dimensões têm se refletido nos trabalhadores do Paraná, especificamente naqueles que trabalham nas indústrias automobilísticas? Qual é a relação do trabalhador com o sindicato? Como age nas formas de mobilização e atuação o ator sindicato? Há uma crise de mobilização na categoria estudada? Como o sindicato vem agindo ou reagindo frente ao perfil atual do mercado de trabalho local? Qual é o teor da crise no sindicato local? Trata-se de uma crise no sindicalismo ou da instituição sindical em si? Essas são algumas das questões que a presente dissertação se propõe analisar, de maneira que possa se redimensionar a categoria analítica da crise e pôr em questão teorias generalizantes para o sindicalismo e o mundo do trabalho.

Pela observação de realidades contrastantes local/global e diante de um discurso de crise que vem perdurando no sindicalismo, buscou-se redimensionar o conceito de crise, uma vez que parte da literatura a respeito supõe a incapacidade de ação e reação dos sujeitos enredados pela incerteza e indeterminação.

Do ponto de vista metodológico, o momento histórico que se vive revela limitações de diferentes abordagens que, encerradas em si mesmas, não articulam estrutura e ação, sujeitos e estruturas sociais, dimensões macro e micro. Todas as aventuras individuais se baseiam numa realidade mais complexa: uma realidade entrecruzada e como afirma Braudel (1996, p. 95), “o problema não reside em negar o individual, sob o pretexto de ser objeto de contingências, mas em o ultrapassar, em o distinguir das forças diferentes dele”.

A perspectiva é de fazer com que o objeto apareça no emaranhado de suas mediações e contradições. Recuperar como foi sendo construído e esse movimento de constituição é critério de sua validação científica. Compreender a ação dos diferentes grupos fazendo a história é procurar entender porque essa tomou um determinado rumo e não outro; é buscar os nós que nortearam o processo histórico que conformou certa característica ao movimento sindical dos trabalhadores do Paraná, diverso do de outros estados. Neste estudo sobre a crise no sindicalismo, a opção recaiu sobre uma perspectiva

de análise das partes de um todo, formando correlações concretas de conjuntos e unidades, conforme recomenda Minayo (2000).

O caminho metodológico para a pesquisa consistiu na avaliação bibliográfica acerca da crise sindical no Brasil e no mundo. Também, a leitura deteve-se na indústria automobilística e na análise do movimento sindical local dos metalúrgicos junto a essa indústria. As ações do sindicato estão consubstanciadas nos Acordos Coletivos, nas lutas e conquistas da categoria, na relação que o sindicato estabelece com os trabalhadores, na forma como interage com as comissões de representação interna, na forma como capta e mantém os filiados, na participação em eventos que extrapolam as fronteiras do mesmo.

A partir de entrevistas realizadas com dirigentes sindicais representantes das três montadoras Renault, Volvo e Volkswagen-Audi, com membros das comissões de fábrica e da análise dos Acordos Coletivos, dos boletins e de pesquisas de dados em órgãos como o DIEESE e o IBGE, buscou-se caracterizar as ações desenvolvidas pelo sindicato frente aos processos de trabalho adotados no setor automobilístico, as formas de contratação, as estratégias utilizadas pelo sindicato para captação e manutenção dos filiados, as conquistas e as perdas da categoria e as manifestações de crise sindical, vistas por diversos ângulos dos atores sociais envolvidos, sindicalistas e trabalhadores, assessores e estudiosos do fenômeno sindical.

Analisar a ação sindical local a partir de comparações e da incorporação de pesquisas realizadas por estudiosos do sindicalismo contribuiu pensar analogicamente e exercer cuidadosa construção do objeto de pesquisa.

Sabe-se que o domínio e utilização das metodologias e das mais variadas técnicas de pesquisa não são suficientes para garantir a cientificidade de um trabalho intelectual, por isso é crucial submetê-lo, em suas diversas etapas, à vigilância epistemológica, recomendada por Bourdieu, Chamberodon e Passeron (1999). O cuidado se faz necessário para não "enrijecer o conhecimento", evitar um "fechamento prematuro" e provocar um vazio de conteúdo sociológico. Para isso, as indagações implicaram no uso de metodologia qualitativa e de análises qualitativas e, também, de alguns índices que ajudaram a interpretar a realidade do sindicalismo, lembrando que a interpretação dos

números identifica que nem sempre taxas altas de filiação sindical, por exemplo, correspondem a intensa ação política. Não se trata de opor o qualitativo ao quantitativo, mas de utilizar técnicas e teorias disponíveis que ajudem a entender o fenômeno sindical em processo de transição.

A presente pesquisa favoreceu-se de uma metodologia compartilhada estruturada nos projetos coletivos em andamento, com financiamento da Fundação Araucária aos Projetos Integrados “Indústria automobilística no Paraná: relações de trabalho e novas territorialidades” (2002) e “O sindicalismo e o movimento do capital: bancários, metalúrgicos e telefônicos no Paraná” (2004), coordenados por Silvia Maria de Araújo/UFPR desenvolvidos, respectivamente, pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS)/Laboratório de Geografia Humana Regional (LAGHUR) e pelo NUPESPAR – Núcleo de Pesquisa Sindicalismo no Paraná. Desse modo, a realização de entrevistas com sindicalistas e comissões de fábrica das montadoras Volvo, Renault e Volkswagen-Audi e a aplicação do instrumento de pesquisa foram um trabalho conjunto de diferentes membros das equipes. Esta pesquisa realizou onze entrevistas que totalizaram 220 laudas transcritas e analisadas.

No decorrer dos estudos, da pesquisa de campo e da orientação ocorreram mudanças de foco neste trabalho. Algumas dessas mudanças foram conduzidas pela própria realidade do objeto em construção e seu contexto histórico. Por exemplo, o objetivo inicial de buscar nas montadoras, sinais de precarização do trabalho nas formas de contratação adotadas pelas empresas teve que ser reorientado, pois as análises dos Acordos Coletivos indicavam que todos os trabalhadores das montadoras e da categoria pesquisada eram contratados formalmente e gozavam dos direitos regulamentados. Isso levou à necessidade de redimensionar o estudo. Outro exemplo de alteração de rumo deve-se ao fato de que se previa focar a dinâmica interna do sindicato e, logo nas primeiras investidas evidenciou-se ser isto quase impossível devido à característica de fechamento do sindicato para pesquisas. Não foi possível conseguir dados oficiais do sindicato, entretanto, as análises feitas buscaram cruzar as informações entre as entrevistas, os documentos e os boletins. Foram múltiplas as formas de amearhar

informação da realidade sindical e do trabalho na indústria automobilística. Contou-se para a realização desta pesquisa, com visitas às montadoras no Paraná, às empresas fornecedoras para observação do processo de trabalho, ao SMC, ao Sindicato de São Bernardo do Campo-SP e entrevista com membro da sua diretoria, além de levantamento de dados e informações junto à Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), ao DIEESE Escritório Regional do Paraná e Sede Nacional, em São Paulo. Houve, também, a participação em seminário de trabalhadores metalúrgicos da Força Sindical (CNTM), em Curitiba, workshops, seminários metodológicos e grupos de discussão realizados pelo GETS e pelo NUPESPAR, da Universidade Federal do Paraná (UFPR), além da participação em seminário sobre Pesquisa e Ação Sindical, uma promoção do Observatório Social, em São Paulo, atividades que muito contribuíram para as reflexões aqui realizadas.

No primeiro capítulo, embora sem a pretensão de esgotar a análise, são traçados os cenários articulados de crise no capitalismo nos espaços Mundo, América Latina e Brasil. Objetivou-se situar a crise econômica a partir dos anos 1970, as saídas que foram encontradas pelo capital e os reflexos nas organizações sindicais. A comparação com outras crises, sobretudo a de fins do século XIX, possibilitou a crítica ao caráter novidadeiro dado a essa crise.

No capítulo dois, ao mesmo tempo em que se criticou o pensamento generalizante de crise, afirmou-se que uma realidade complexa exige uma forma de pensar também complexa. Diante disso, buscou-se redimensionar o conceito de crise numa perspectiva de que as crises são inerentes ao sistema capitalista. A visão de uma realidade em construção, histórica, múltipla, ambivalente, contraditória e díspar no mundo sindical permitiu questionar as vertentes apocalípticas para o mundo do trabalho.

No capítulo três, discutiu-se a crise de representatividade e fragmentação (local/global) no sindicalismo, identificadas pela redução das taxas de filiação e da ação sindical. Vários estudos de crise partem da análise da evolução/decrécimo do número de filiados sindicais para atestar a crise. Mas, análises contextualizadas revelam alguns

equívocos nessa perspectiva de apreensão. A discussão de crise sindical, tomando por base o que acontece com a indústria automotiva, justifica-se por esta ser paradigmática das transformações tecnológicas e organizacionais que ocorreram nas duas últimas décadas do século XX. Trata-se de uma indústria transnacionalizada, que se reestruturou de forma sistêmica, visando ganhar competitividade internacional. A reestruturação produtiva é apontada como fator de desemprego e precarização ao longo da cadeia automotiva. E essas duas variáveis encontram-se relacionadas com a crise no sindicalismo, porque ocorreu redução dos postos de trabalho no setor, tradicionalmente berço de um sindicalismo combativo. Além disso, os sindicatos apresentam dificuldades em organizar e representar os segmentos de trabalhadores precarizados, também por sua dispersão física. As montadoras de nova geração, principalmente as que se instalaram nos anos 1990, já chegaram reestruturadas ao Paraná, fato que coloca um componente a mais na discussão sobre a crise sindical.

No capítulo quatro, reflete-se que as mudanças no mercado de trabalho, resultantes da reestruturação produtiva nos países centrais e nos países periféricos, em decorrência da tecnologia da informação e da competição global, vêm produzindo a individualização no processo de trabalho, na medida em que fragmentam e pulverizam os trabalhadores no chão de fábrica. Discute-se como esses processos interferem na identidade do trabalhador e também nas organizações sindicais, já que produzem um efeito de embaralhamento dos interesses entre o capital e o trabalho.

O capítulo cinco discute um dos sinais apresentados como crise sindical: a desmobilização dos trabalhadores. A realidade local contradiz essa perspectiva, revelando que, embora segmentada, existe ação coletiva dos trabalhadores metalúrgicos nas montadoras, mediada ou não pelo sindicato. Analisa também, as mudanças que se processaram no trabalho e na ação sindical propiciadas pela produção enxuta e flexível implantada na nova indústria automobilística no mundo.

O capítulo seis discute o sindicalismo no contexto das tentativas de desmontagem da sociedade salarial com o avanço da onda neoliberal, pois a efetivação dos propósitos

neoliberais corresponde à perda da funcionalidade da instituição sindicato num ambiente de trabalho desregulamentado. Essa perda de funcionalidade vale para a hipótese de desmonte completo dos atuais sistemas de relações de trabalho. O cerne da crise está no desmonte da sociedade salarial, cuja construção assegurou aos trabalhadores o direito de representação e de defesa de seus interesses em oposição ao capital e na (in)capacidade de reação das forças sociais à modelação neoliberal exigida para obtenção e manutenção da tríade capitalista moderna: competitividade, produtividade e lucratividade.

CAPÍTULO 1 - CENÁRIOS ARTICULADOS DE CRISE NO CAPITALISMO

A realidade evolui mais rapidamente do que a nossa capacidade de sistematizar a sua compreensão. Assim, somos obrigados às vezes a olhá-la como olhamos um quadro impressionista: com certa distância, conscientes de que a imagem que vemos se baseia em pontos de impressão, e de que existem mais pontos do que somos capazes de observar

Dowbor, L., 1997

A história do capitalismo, do seu desenvolvimento e consolidação revela a inerência das crises nesse sistema. Nesse aspecto, é possível questionar inclusive a própria idéia de novidade absoluta apresentada nas análises de crise, pois que cada época traz seu contingente de inovações¹ e, nesse sentido, “o capitalismo atravessa (...) crises estruturais e as supera através de transformações profundas em seu funcionamento” afirmam Duménil e Levy (2003, p. 16).

A crise estrutural nos Estados Unidos da América (EUA), em fins do século XIX, fez a taxa de lucro despencar e teve nos mecanismos de recuperação, a revolução técnico-organizacional e a explosão dos mecanismos monetários e financeiros. Nessa época, houve crescente concentração da produção e do capital em poucas empresas gigantescas, graças à formação de trustes, *holdings* e cartéis. As inovações nas empresas atingiram não apenas a organização da produção, como a gestão de estoques, de pessoal, de financiamento. As empresas economizaram em mão-de-obra, ao mesmo tempo em que elevaram a produtividade do trabalho, conforme Duménil e Levy (2003, p. 27). A história revela que uma das saídas para a crise foi a busca por novos mercados através da dominação da África e Ásia.

¹ O debate sobre o conceito de inovação reemergiu nos anos 1970, em vista das transformações dos processos produtivos então verificados. Inovação refere-se a transformações de caráter tecnológico que incidem sobre o processo de produção e/ou sobre o produto. A expressão inovação organizacional corresponde a alterações nas formas de gestão e de organização da produção. As classificações das inovações são feitas de acordo com o impacto que provocam sobre os ciclos econômicos de acordo com Freeman (apud CASTILHOS 2002 p. 165-166). As inovações a que se referem o presente estudo foram causadas por Revoluções Tecnológicas, isto é, inovações que não apenas criaram novos produtos, mas, originaram novas atividades, afetando os segmentos econômicos e alterando a estrutura de custos dos meios de produção e de distribuição; a eletricidade ou a microeletrônica são exemplos destas transformações.

Durante a Primeira Grande Guerra (1914-1918), a afirmação do socialismo com a Revolução Russa (1917) apresentou uma nova referência de organização da economia, da sociedade e do governo, reordenando as relações internacionais e influenciando na estruturação de outros governos recém-formados, a partir dos movimentos de independência e/ou de revoluções internas.

A Europa em crise possibilitou aos EUA ascensão e liderança mundial. As divergências e atritos, envolvendo disputas de mercados e o aumento das rivalidades, desembocaram na guerra que inaugurou um período de profunda crise do sistema capitalista mundial, sendo a Crise de 29 apenas o marco de novos problemas e conflitos ². Os EUA, apesar de sua hegemonia, é palco de crises cíclicas em que o governo intervém para garantir a perpetuação do sistema econômico. Essas crises não se limitam aos EUA, mas atingem todos os países capitalistas que sofrem suas conseqüências de formas variadas.

Os economistas dos séculos XVIII e XIX acreditavam ser impossíveis a superprodução geral e a ocorrência de desemprego em larga escala. Reconheciam que circunstâncias anormais como guerras, perturbações políticas e crises eram capazes de desviar a economia do caminho do pleno emprego. Argumentavam que esses “desvios” se ajustariam automaticamente dentro do sistema de preços. Contudo, com a Crise de 1929 e a Grande Depressão, as idéias dos economistas clássicos revelaram-se pouco aplicáveis à realidade econômica da época. O desemprego alastrou-se de forma incontrolável. O livre jogo das forças do mercado parecia incapaz de reconduzir a uma situação pelo menos próxima do pleno emprego.

A progressiva intervenção do Estado na economia desses países se apresentou como solução às crises que o sistema capitalista experimentou. Foi nessa época que

² Em 24 de Outubro de 1929, na chamada “quinta-feira negra”, ocorreu a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, marco de uma crise que prevaleceu na década de 1930 – conhecida também como a Grande Depressão. Desencadeou uma crise econômica, agrícola, financeira e industrial ao mesmo tempo, com superprodução, falências generalizadas e desemprego em massa. As medidas tomadas pelo governo nos EUA, tais como suspensão dos empréstimos externos e elevação das tarifas alfandegárias levaram ao agravamento e propagação da crise.

Keynes³, contrastando os seus argumentos e conclusões com os da teoria clássica que, até então, havia inspirado os estadistas e nações do ocidente, rejeita a ortodoxia clássica e formula novos princípios, mostrando as causas dos desajustamentos entre a oferta e a demanda globais e propondo políticas econômicas de estabilização. Nesse sentido, a moderna teoria do emprego admite que o sistema pode ser controlado pelo governo e que as perturbações na economia podem ser atenuadas e corrigidas pela interferência do Estado, que se faz sentir de maneira crescente. O Estado é quem faz o planejamento global das sociedades sendo limitado apenas pela disposição privada dos meios de produção. Habermas (1980) utiliza a expressão capitalismo organizado ou regulado pelo Estado, referindo-se a dois fenômenos: o processo de concentração econômica e a intervenção no mercado apenas quando cresce um hiato funcional.

Na dimensão do trabalho também ocorrem alterações. Como analisa Harvey (1993), é no bojo Grande Depressão dos anos 1930, com a aplicação de medidas intervencionistas estatais que o fordismo⁴ – que depende da assunção do Estado-Nação – se consolida como método de trabalho. Embora suas origens sejam anteriores, teve dificuldades para ser disseminado, pois os trabalhadores resistiam ao sistema com longa jornada de trabalho, rotinizado e que exigia pouca habilidade manual tradicional. Nos EUA e na Europa Ocidental, não ao mesmo tempo, os sindicatos conseguiram acordos de aumento salarial em troca do aumento da produtividade. Para manterem direitos adquiridos, adotaram uma atitude cooperativa no tocante às técnicas fordistas de produção, sendo que os sindicatos europeus realizaram melhorias nesse sistema. A resistência, entretanto, foi de monta, como sinaliza Harvey (1993), mas não semelhante em todos os países. A propagação do fordismo não se deu instantaneamente nem beneficiou a todos, pois as negociações de caráter fordista estavam restritas a certos setores e Estados-nação. As reações dos trabalhadores e as ações sindicais também

³ John Maynard Keynes (1883-1946) contrapunha-se aos liberais que propagavam as vantagens da oferta, propondo uma política econômica orientada pelo Estado, visando o fortalecimento da demanda.

⁴ A data símbolo do fordismo é 1914, segundo Harvey (1993, 120), na qual, Ford introduz o seu “dia de oito horas e cinco dólares”, como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros que estabelecera no ano anterior, em Dearbon, Michigan”

variaram de Estado para Estado, assim como variaram os sistemas de relações de trabalho e as formas de regulação do trabalho nos países centrais e nos periféricos.

A institucionalização do mercado de trabalho e do sistema de proteção social ampliam-se após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), no processo de consolidação do Estado Social denominado também de Estado de Bem Estar Social. Nesse período difunde-se o padrão de industrialização americano. O Estado Social consolida-se no contexto histórico da Guerra Fria (1947-1991) marcado por relações internacionais, quando se buscava a contenção do avanço do socialismo e a reconstrução dos países destruídos pela guerra⁵. De certa forma, o avanço obtido pelos trabalhadores na estruturação desse Estado Social foi resultado das opções políticas que se apresentavam naquele contexto de ampliação do socialismo real. Como analisa Krein (2001, p. 20), essas opções “foram viabilizadas pela força conquistada pelo movimento sindical e pelos partidos de esquerda em cada sociedade particular. Por outro lado e, ao mesmo tempo, tornou-se hegemônico o padrão de industrialização americano, que possibilitou combinar a ampliação da norma social de consumo com a acumulação capitalista”. Registre-se, no entanto, que a estruturação do Estado Social ou do sistema de proteção ao trabalhador não ocorreu de maneira homogênea, mas de modos diferentes e de acordo com as relações políticas e históricas de cada nação. Para os trabalhadores do Brasil e de outras nações latino-americanas, no entanto, os direitos sociais pautados nas relações de trabalho conquistadas, sobretudo da Europa Ocidental, eram referências cruciais nas mesas de negociação entre trabalho e capital.

⁵ A expressão Guerra Fria é usada pela primeira vez por Walter Lippmann – comentarista político norte-americano, referindo-se à tensão entre URSS e EUA. O conceito popularizado passou a ser empregado para caracterizar o confronto político, militar, ideológico e econômico entre os dois países. A historiografia data oficialmente seu início em 1947 e o término em 1991, embora o marco da derrocada da ex-URSS tenha sido a queda do Muro de Berlim, em 1989.

A crise econômica que vinha sendo gestada há alguns anos, em vários países, marcou o fim dos “anos dourados”⁶. Em meio à crise econômica na década de 1970, as empresas encontraram uma estruturação rígida, tanto do trabalho, quanto da produção, enfrentando dificuldades para se adaptar às demandas de um mercado consumidor flutuante. A crise econômica e o aumento da competição internacional puseram em xeque a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo do sistema fordista de produção em massa, bem como a rigidez dos contratos de trabalho⁷. O único instrumento flexível estava na política monetária, completa Harvey (1993). Dessa forma, a crise trouxe a emergência da flexibilização da produção e das relações de trabalho, como meio de aumentar as taxas de lucro capitalista. Entram em crise o regime fordista e as instituições sociais e políticas nas quais esse regime se assentou. É uma crise da regulação e do Estado-Nação.

Tanto no plano internacional quanto no nacional, embora não simultaneamente, ocorreram processos de reestruturação econômica e reajustamentos político e social, afetando as relações de produção e de trabalho. As empresas, cada vez mais, recorreram a novas combinações entre os investimentos internacionais, o comércio e a cooperação internacional entre as empresas coligadas, para assegurar a sua expansão internacional e racionalizar as suas operações (CHESNAIS, 1994), demandando a flexibilização das relações de trabalho, respaldadas pelas elites e governos nacionais liberais.

Dentre essas transformações – estruturais – no interior do sistema capitalista, constam alterações no mundo do trabalho, oriundas em parte da chamada “Terceira Revolução Tecnológica” que teve início nos anos 1960/1970, com a introdução da informática e da robótica. Abre-se a possibilidade de fragmentação da cadeia produtiva

⁶ “Anos dourados” corresponde ao período compreendido entre o fim da Segunda Guerra e metade de 1970, nos países industrializados, onde se desenvolveu o modelo fordista de organização social e da produção (HOBBSAWM, 1995).

⁷ Fordismo é um conceito que se generalizou a partir da concepção de Gramsci (1974, p.146) e é utilizado para caracterizar o sistema de produção empregado por Henry Ford, cujo objetivo era baratear o custo de produção a partir da produção em escala, do aumento da produtividade e do consumo. Pressupõe o agrupamento fabril ou concentração de indústrias que pode ser vertical, ou horizontal, o trabalho em cadeia ou linha de montagem, em que a peça é levada por uma esteira aos vários grupos de operários que vão montando, sucessivamente, dentro do tempo que lhes permite o andamento do transportador.

global e ocorrem profundas alterações na produção e nas formas de gestão da mão-de-obra.

A grosso modo, pode-se dizer que, no caso europeu, este processo ocorreu já nas décadas de 1970/1980 quando os governos nacionais, cedendo ao discurso neoliberal, passaram a desregulamentar e a flexibilizar as relações de trabalho. Justificava-se que a rigidez no sistema de trabalho era responsável pelos problemas de emprego. Assim, empresas e governos neoliberais passaram a desmontar os sistemas de regulação social estruturados, principalmente, durante a segunda metade do século XX⁸. Em decorrência, ocorre a desestabilização dos trabalhadores estáveis, perdem a hegemonia os contratos de trabalho por tempo indeterminado, são degradadas as condições de trabalho e declinam as oportunidades de emprego. Além disso, a introdução da robótica, da automatização e de novas formas de gestão de trabalho implicaram em crescentes exigências de novas qualificações para os trabalhadores.

Nesse cenário, inúmeras projeções teóricas foram feitas, dentre as quais, as de que as mudanças advindas com a Terceira Revolução Tecnológica promoveriam um trabalho autônomo e mais auto-realizador, que não se efetivaram. Imaginou-se que as pessoas trabalhariam cada vez menos e teriam mais tempo para outras atividades. A realidade vem contradizendo essas teorias, pois se verifica a intensificação do trabalho e o sofrimento físico e mental que esse trabalho vem causando⁹. De acordo com um levantamento do *Bureau of Labor Statistics*, órgão do governo americano, em janeiro de 2000, a jornada semanal nos EUA era de quarenta horas e, na capital no vale do Silício, a jornada girava em torno de sessenta horas. Esse aumento da jornada de trabalho acontece nos países desenvolvidos como EUA, Austrália e Japão e, também, nos países em desenvolvimento.

⁸ A Escola de Regulamentação tem como pioneiro Aglietta (1979), propositores Lipietz (1986), Boyer (1986). O pensamento dessa escola implica em reconhecer alguma correspondência entre a transformação das condições de produção e das condições de reprodução de assalariados. Harvey, citando Lipietz: “tem de haver uma materialização do regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação, etc. que garantam a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Esse corpo de regras e processos sociais interiorizados tem o nome de modo de regulamentação” (HARVEY, 1993, p. 117).

⁹ Sobre o sofrimento no trabalho ver Christophe Dejours, que realiza estudo sobre a psicopatologia do trabalho no livro “A loucura do trabalho”, publicado em 1987 pela Oboré Editorial, São Paulo.

No Brasil, segundo o IBGE, 71% da população economicamente ativa trabalha mais de quarenta horas semanais; para 39% desses, a jornada é de 45 horas. Em países como a França e a Alemanha, com jornada de trabalho em torno de 39 horas, os sindicatos vêm sofrendo pressão para aceitar a extensão da jornada de trabalho, em vista da competitividade internacional (VEJA, 05/04/00).

Erraram os especialistas que ufanizaram as benesses dos avanços tecnológicos. As pesquisas empíricas sobre a realidade do trabalho, inclusive nas modernas indústrias de produção enxuta e flexível, ou seja, nas indústrias automobilísticas de nova geração, demonstram que as duras condições de trabalho e a exploração capitalista que engendraram a resistência operária nos séculos XIX e XX permanecem, trazendo forte apelo à ação sindical, embora novos desafios e demandas estejam colocados para esse sindicalismo. Por isso, as escolhas metodológicas para a realização da presente pesquisa têm como pano de fundo que o objeto do conhecimento é infinito, “tanto se trata do objeto considerado como a totalidade do real, quanto do objeto captado como um fragmento ou aspecto qualquer da realidade. Com efeito, tanto a realidade na sua totalidade quanto cada um dos seus fragmentos são infinitos, na medida em que é infinita a quantidade das suas correlações e das suas mutações no tempo” (SCHAFF, 1989, p. 97).

Conjuntamente às inovações tecnológicas – robótica, microeletrônica – e às novas formas de organização e gestão da mão-de-obra que potencializam a produtividade, conjuga-se a mudança de eixo na economia que se transfere da esfera industrial para a financeira, com o chamado processo de “mundialização do capital” (CHESNAIS, 1993), o qual explica em parte a redução do emprego industrial. O poder econômico traslada das esferas públicas e democráticas para os domínios dos mercados financeiros e sociedades anônimas. Dessa forma, o Estado-Nação é abalado pelos fluxos globais e pelo poder das empresas transnacionais que operam globalmente, enquanto os Estados atuam limitados pelo espaço nacional. O reflexo é uma mudança na orientação política, com a hegemonia neoliberal e econômica. Nesse cenário, tem-se importante redirecionamento na base produtiva e na política e de condução da economia, que afetou as organizações dos

trabalhadores e os Estados nacionais na regulação do trabalho. Propagou-se a ideologia neoliberal¹⁰, pautada na visão do esgotamento das políticas keynesianas e na difusão do “Estado Mínimo”¹¹.

Nos últimos trinta anos, portanto, o capital e o trabalho estão sendo significativamente reorganizados. O capital, numa tentativa de restabelecer o aumento dos lucros, vem reforçando a disciplina do trabalho sob o véu de uma aparente autonomia no trabalho. Essa reorganização tem se dado, em parte, através de ataques diretos à organização, aos salários e aos padrões de vida da classe trabalhadora, afirma Soja (1993). Ocorrem, mudanças no modelo de acumulação, as quais geraram efeitos estruturais no mercado de trabalho e na demanda por trabalho. Nessa forma de acumulação, denominada de flexível por Harvey (1993), o crescimento econômico e o crescimento do emprego encontram-se desatrelados, o que tende a manter latente a crise social. Como analisa Habermas (1980), a crise econômica transformou-se quase que imediatamente em crise social, na forma de ameaça à integração social¹².

Em meio a essa evolução mundial, as sociedades latino-americanas se estruturam para atender aos interesses do mercado capitalista. A própria industrialização organizada em bases de dependência com as economias centrais e a disciplina imposta às relações de trabalho demonstra essa articulação. No Brasil, ocorreram governos que oscilaram entre a democratização e o seu oposto, a ditadura. Nesses contextos, muitos movimentos

¹⁰ A ideologia é entendida aqui como “conjunto de idéias e representação social que conduz os homens à ação” (ARAÚJO, 2000, p. 149). O neoliberalismo, segundo conceituação de Bourdieu (1998, p. 159), corresponde à adoção de um programa “de destruição de todas as estruturas coletivas que [atuam] como obstáculo à lógica de um mercado puro, dirigido pelos interesses financeiros e voltados para a obtenção de benefícios e lucros individuais de curto prazo”.

¹¹ Os pensadores e gestores neoliberais acusam a regulamentação do trabalho e do mercado por parte do Estado como responsável pelo desemprego e a retração da economia. Defendem, que o Estado interfira o mínimo possível, disciplinando a atividade econômica com a criação de regras apenas para garantir a sobrevivência do mercado.

¹² A perspectiva não é da integração social no sentido funcionalista, pautada na “natureza pacífica ou conflitual das relações sociais entre os atores” (Birnbaum e Chazel, 1977, p.417), mas a de todo um conjunto de relações sociais (jurídicas, políticas econômicas e sociais) constituídas historicamente e por contradições e conflitos entre forças sociais antagônicas que resultaram na criação de cunhas de proteção social contra a barbárie da exploração capitalista.

populares lutaram por uma transformação das estruturas políticas e das relações de trabalho. A industrialização pôde contar com o controle sobre as organizações operárias, que passaram a ter sua atuação disciplinada pelo governo através da estrutura corporativista imposta aos sindicatos e da Legislação Trabalhista, que data de 1943¹³.

A afirmação de governos ditatoriais no Brasil e na América Latina acontece tendo como pano de fundo a bipolarização das relações mundiais, ressaltando-se a presença dos interesses norte-americanos na atuação dessas ditaduras. Suas características comuns reforçam a análise de repressão interna a movimentos de esquerda, especialmente os de tendência socialista, bem como a adoção de modelo econômico baseado na concentração da renda e na abertura ao capital estrangeiro, um desenvolvimento baseado no endividamento externo. Se os trabalhadores europeus conquistaram, nesse período, direitos que foram assegurados pelo Estado Social, os trabalhadores brasileiros e latino-americanos estiveram, boa parte do tempo, contidos pela repressão das ditaduras militares¹⁴.

A crise a partir de 1973 ao atingir não só países pobres da América, mas também as economias centrais, condiciona a fragilização dessas ditaduras, principalmente, pela incapacidade de prosseguir seu modelo econômico pela restrição aos empréstimos externos e pela alta dos juros internacionais. As economias centrais tiveram que redirecionar seus gastos, diminuindo seus orçamentos com armamentos.

Nos anos 1980, os países da América Latina enfrentaram uma crise sistêmica caracterizada pela inflação e custos financeiros crescentes com o agravamento do endividamento externo. Tokman (2005, p. 97) constata que, num período de sete anos, a dívida externa latino americana cresceu 417%, elevando-se de 75 bilhões de dólares em 1975, para 314 bilhões de dólares, em 1982. A dependência crônica dos países latino-

¹³ O movimento sindical brasileiro, no início do século XX, tinha um caráter autônomo, não compartimentado por categorias e o seu universo era o local de trabalho-fábrica, de obras etc. Com a criação do Partido Comunista em 1922 e do Bloco Operário e Camponês (BOC), as correntes anarquistas foram perdendo a hegemonia. Durante o Estado Novo (1937-1945), o trabalho passa a ser regulado pela CLT e há a montagem de uma estrutura sindical corporativista, que pulveriza as categorias profissionais.

¹⁴ No Brasil, a ditadura se inicia em 1964 com a deposição do Presidente eleito João Goulart e dura até 1985.

americanos de financiamento externo e de políticas inadequadas, induz a crises recorrentes. O Fundo Monetário Internacional (FMI), por sua vez, condicionou novos créditos à adoção de um programa de ajuste, que não só contribuiu para a recessão como também diminuiu a autonomia desses países quanto às suas políticas econômicas. Esse quadro redundou na chamada “década perdida”, ou seja, os anos 1980, devido ao aprofundamento do quadro recessivo e da contração econômica, crise que se manifestou mais severa no âmbito social. No período de 1982 a 1985 houve aumento do desemprego aberto, expansão do subemprego e queda dos salários. A severidade da crise levou à redução do mercado de trabalho, além de mudar o perfil da desocupação, não mais restrita a jovens e mulheres. A crise interrompeu um processo insuficiente e lento, porém contínuo, de melhoria de utilização da mão-de-obra na América Latina, ao aumentar a desocupação, o subemprego e o emprego informal, constata Tokman (2005, pp. 105-111).

No Brasil, a crise econômica e a retração do mercado interno levaram as indústrias do setor automobilístico, por exemplo, a reorganizarem a produção, com o lançamento de novos modelos a partir de um conceito de carro mundial¹⁵. A indústria automobilística deu um salto de qualidade, no início dos anos 1980, dada a automação praticada nesse período ser seletiva e caracterizar-se pelo uso de robôs na linha de produção, destaca Tauile (2001). Colocados esparsamente, os robôs visavam garantir a rigidez das carrocerias e, apesar dos baixos índices de automatização, os automóveis brasileiros apresentavam qualidade superior aos padrões internacionais.

Na década de 1990, o Brasil e os demais países da América Latina ainda não se recuperaram do impacto social advindo da crise dos anos 1980. A estratégia do FMI de conceder empréstimos atrelados à exigência de os países tornarem suas moedas conversíveis em diversas outras e de se abrirem ao capital internacional, como analisa Andrade Carvalho (2000), implicou vulnerabilidade desses países e desestabilização de inúmeros governos. O mercado financeiro fugiu de qualquer controle, seja nacional ou internacional. Da lógica da financeirização resulta que, para cada dólar em circulação no

mundo produtivo, 20 a 40 dólares circulam na economia puramente financeira, avalia Kurtzman (apud ANDRADE CARVALHO, 2000, p. 69), que apresenta outro dado demonstrando a proporção do processo de financeirização, ou seja, as transações diárias nos mercados de câmbio ultrapassam US\$ 1,5 trilhão e, dessas, apenas 20 a 30 bilhões são necessários para cobrir o comércio de bens e serviços de um dia.

Esse cenário, evidentemente ocasionou a redução do emprego, sobretudo no setor industrial, nos países centrais e periféricos. Neste início de milênio, o desemprego e o subemprego na América Latina representam 57% da força de trabalho, noutros termos, um de cada dez trabalhadores está desempregado e quase cinco de cada dez, subempregados. As taxas atuais de desemprego nesses países são similares às da Europa e, no entanto aqui, os trabalhadores não contam com o seguro-desemprego (TOKMAN 2005, p. 131-133).

No Brasil, nos anos 1990, sob a bandeira da modernidade, o governo Fernando Collor (1990-1992) inicia os processos de abertura dos mercados, de desmonte do aparelho do Estado e de privatizações. Tais processos foram aprofundados durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1995/98 e 1998/02) e explicam a precarização do trabalho no país. O discurso de modernização dos governos Collor e FHC vem ao encontro de setores internacionais interessados no potencial dos mercados brasileiro e do Mercosul. A abertura dos mercados nacionais ocorreu de forma abrupta; as empresas nacionais não se encontravam preparadas para os níveis de competição internacional. A indústria de transformação, no seu conjunto, sofreu os efeitos dessa competição que se apresentou na forma de falências, fusões e, para os trabalhadores, como desemprego em larga escala, devido ao fechamento das indústrias locais que sucumbiram aos produtos importados.

No caso do setor automotivo, verificou-se a desnacionalização de grandes empresas de autopeças nacionais. Muitas dessas empresas, por exemplo, desapareceram ou foram absorvidas por empresas estrangeiras. O faturamento da indústria de capital nacional, que era de 52% do total da indústria no país, em 1994, caiu para 31%, em 1999, de acordo com Leite (2003 p. 153). Assim, o Brasil, que não chegou a completar seu

¹⁵ Adoção de estratégia pelos fabricantes automobilísticos globais de um produto padronizado (MARTIN, 2001, p. 384). Os seus sucessores são o desenvolvimento de plataformas internacionalmente standardizadas de veículos.

desenvolvimento econômico e não passou de embrião de um Estado de Bem-Estar Social, é atravessado pelo movimento da globalização.

Historicamente, a indústria automobilística sempre recebeu mais atenção por parte do governo federal. Especialmente no governo FHC, pode-se constatar a assimetria dentro da cadeia automotiva, na medida em que esse governo concede elevada proteção às montadoras, eliminando qualquer proteção para o setor de autopeças.

TABELA 1 – PROTEÇÃO EFETIVA DO SETOR AUTOMOBILÍSTICO, EM PERCENTAGENS: 1991/1995

	1991	1992	1993	1994	1995
Autopeças	16	26	13	8	-15
Montadoras	79	79	50	34	148

FONTE: Bedê, 1996, p. 75, tabela 3.20, apud COMIN, 1998, p. 87.

Na década de 1990, a proteção dada ao setor de autopeças ao longo dos anos selecionados é menor do que do setor montador, porém em 1995 Bedê (apud COMIN, 1998, p. 87) sinaliza para uma proteção negativa. Ou seja, eleva-se a proteção para o grande capital – aqui, na figura das indústrias automobilísticas – que se reestrutura nos moldes da produção enxuta e de um novo desenho da cadeia automotiva visando a maximização dos lucros. Como é analisado no capítulo seis, a lógica da precarização do trabalho no setor automotivo está relacionada com a situação de subordinação das empresas fornecedoras, que somente no plano teórico são concebidas como parceiras.

Dessa forma, as políticas econômicas e industriais adotadas pelos governos neoliberais tiveram como resultado, não apenas o crescimento dos níveis de desemprego para o conjunto da indústria e dos serviços, mas ainda provocaram uma precarização das condições de trabalho, como analisado no capítulo seis, isto é, a deterioração do perfil do emprego e a redução dos empregos de qualidade. Esses, com contratos formais e diretos foram reduzidos, na proporção em que as empresas adotaram a subcontratação e a terceirização como estratégia para redução de custos. Cresceram, assim, os contratos por tempo determinado ou parcial e a informalidade no trabalho.

Quanto ao papel do Estado, os discursos contra o mesmo prepararam o caminho para as privatizações de importantes empresas estatais nos setores de telecomunicação, energia, mineração, financeiro entre outros; setores estratégicos, muitos deles¹⁶. As privatizações, além de prejuízos para o conjunto da sociedade brasileira, significaram também a ampliação do quadro de precarização das condições de trabalho para uma parcela dos trabalhadores, como pode ser constatado no caso dos telefônicos. A quebra do monopólio estatal, a privatização e o fracionamento do Sistema Telebrás, em nível nacional, “foram os sinais macro de uma transformação que atingiu também o chão das empresas do setor, com PDVs (Programas de Demissões Voluntárias), achatamento salarial, terceirizações, reestruturação das formas de trabalho, novos contratos de trabalho e precarização no mercado de trabalho, entre outros” (ARAÚJO *et al.*, 2004).

Trabalhadores de outros setores também foram largamente afetados, dos bancários aos funcionários da Petrobrás, sendo que esta sofreu uma “terceirização branca”, conforme exposição de dirigente sindical no IV Seminário “Pesquisa e ação sindical” promovido pelo Observatório Social em julho de 2004, em São Paulo. Enfim, uma parte expressiva das empresas que eram estatais e foram privatizadas sofreu reestruturações, enxugamento dos postos de trabalho, queda na qualidade do emprego, além da redução dos benefícios sociais e dos salários. Essas categorias – bancários, petroleiros, metalúrgicos, telefônicos – eram justamente as consideradas mais aguerridas no movimento sindical e a fragmentação e redução dos trabalhadores nestas categorias contribuíram para a situação de crise de seus respectivos sindicatos e da luta nacional ampla, já que muitos daqueles eram responsáveis pela ação no país.

Embora se saiba não ter esgotada a análise dos contextos global/local, pode-se notar que as novas ou nem tão novas relações de produção e de trabalho, no contexto da mundialização do capital, não ocorreram de forma homogênea e simultânea. Os estudos

¹⁶ Registra-se que a onda neoliberal tem como objetivo que o Estado deixe de ser o provedor de serviços à população. Esta é entregue às forças de mercado. Privatiza-se o “bem público” e ignoram-se as necessidades da maioria. O resultado disso é que se coloca em risco não somente a fragilizada democracia, como também os suportes que impedem a barbárie e que ajudam a erigir a civilização. Destrói-se o público, a política e prega-se “a volta do indivíduo, ao reino do privado e ao conseqüente desmantelamento da institucionalidade contemporânea” (OLIVEIRA e PAOLI, 1999, p. 55).

sobre a reestruturação produtiva e a flexibilização na produção e no trabalho na América Latina demonstram os efeitos das políticas do grande capital e dos governos neoliberais para os trabalhadores, ou seja, aqueles que dependem da venda de sua força de trabalho para sobreviver. Os dados da década de 1990 dos países ligados ao Mercosul¹⁷ demonstram claramente um grave problema em relação à questão social, pois ao final da década

cerca de 53% dos trabalhadores estão em situação de emprego precário ou informal e somente 33% têm relações formais de trabalho. O mercado de trabalho da região possui cerca de 90 milhões de trabalhadores, apresentando um crescente quadro de precarização das relações laborais. Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai apresentam um índice médio de 15% de desemprego (...) Além disso, a flexibilização de direitos e a diminuição dos salários agravam ainda mais o contexto social na América Latina. (...) estima-se que 70% dos trabalhadores paraguaios não têm nenhuma proteção laboral (...). Os salários nos países do Mercosul configuram-se como ínfimos, incapazes de suprir as necessidades básicas do trabalhador (JINKINGS e D'AVILA, 1999, p. 84)

Visualizam-se, assim, as conseqüências da crise econômica e política para os trabalhadores. Possivelmente, o elemento novo no cenário dos anos 1990 seja a maior mobilidade do capital em termos financeiros e no setor industrial. O setor automotivo, por exemplo, adquiriu relativa mobilidade também da produção possibilitada pela pulverização das suas plantas pelo mundo e do seu novo formato.

A ampliação do parque automotivo no Paraná, na década de 1990, está relacionada ao movimento do capital no plano internacional e, também, à ação do governo na busca pela inserção do país na economia mundial. Tal inserção se deu através de políticas de cunho neoliberal, da abertura dos mercados, das privatizações e da desregulamentação do trabalho. Portanto, entender o que acontece no Paraná, quanto às alterações em seu parque industrial e às novas relações de trabalho, implica reportar-se às mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional. Os atores mundiais (empresas transnacionais) associam-se aos atores nacionais e locais (governos nacionais, estaduais, municipais e suas políticas) para a maximização dos lucros.

¹⁷ “O Mercosul foi criado oficialmente a partir do Tratado de Assunção, assinado em março de 1991, pela Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai. Posteriormente, o Chile e a Bolívia aderiram ao bloco como sócios comerciais. Hoje, 95% do comércio entre os países é livre e já existem tarifas comuns para cerca de 85% dos produtos que vêm de fora do bloco” (JINKINGS e D'AVILA, 1999, p. 82)

A complexidade da realidade e dessas transformações não permite que os processos analisados até aqui, sejam tomados como blocos monolíticos, pois as conseqüências e resultados das reestruturações também estão associadas à história de cada país e às decisões tomadas pelos governos. Apesar de não ter havido no mundo ocidental a padronização de um modelo – o fordista, por exemplo – houve adaptações locais e países que permaneceram numa organização que se pode chamar pré-fordista. As leituras sobre a crise rapidamente se generalizaram, atingindo também interpretações para as organizações de representações dos trabalhadores.

CAPÍTULO 2 - CRÍTICA AO PENSAMENTO GENERALIZANTE DE CRISE NO SINDICALISMO COM BASE EM REALIDADES SINDICAIS NO MUNDO

A história avança, não de frente, como um rio majestoso, mas por desvios que suscitam acontecimentos externos ou internos. É um curso incessantemente perturbado, modificado, contrariado.

Morin, E., 2005

2.1 – AS INTERPRETAÇÕES DE CRISE NO SINDICALISMO

É no cenário traçado anteriormente, que emergiu a crise no sindicalismo e as diferentes interpretações da crise¹⁸. Das mudanças no mundo do trabalho surgiram antagônicas posições a respeito da instituição sindicato, sobre sua falência ou não, sua fragilidade e dúvidas quanto ao seu papel social. No entanto, o diagnóstico de crise nos cenários internacional e nacional revela realidades distintas que não permitem generalizações apriorísticas da crise sindical, tampouco, o tratamento dessas deve ser encarado como algo completamente novo. Algumas vertentes teóricas chegaram a defender a tese de um novo modo de produção e Harvey (1993) alerta para a necessidade de se distinguir o que de fato é novo, ou seja, aquilo que não encontra referência na história passada. Possivelmente, a velocidade das mudanças, a transitoriedade dos acontecimentos sejam elementos novos, mas o modo de produção capitalista permanece e se revigora nos ensejos de suas crises.

As crises do sistema capitalista ocasionaram situações de reações e de mudanças nas organizações dos trabalhadores. Do olhar para a história das outras crises vividas pelo capitalismo, sobretudo aquela do final de século XIX e da comparação com a crise das últimas décadas do século XX, pode-se concluir que ambas foram vividas como

¹⁸ Essa discussão é parte da chamada crise da modernidade e no anúncio, por parte de algumas vertentes, de uma pós-modernidade situada em fins dos anos 1960-1970. Os teóricos pós-modernos, a grosso modo, apregoam o fim das metanarrativas, da crença no progresso e na razão e o fim das utopias. Afirmam o fim da era industrial e o aparecimento de uma sociedade pós-industrial. Essa é uma questão central do debate atual nas Ciências Sociais, já que a modernidade parece ganhar novas qualificações e dimensões. Porém, se há rupturas totais como afirmam os pós-modernos, há permanências e coexistências de elementos que marcam/caracterizam uma pós-modernidade e aqueles próprios da modernidade.

verdadeiras revoluções, como “novidades excepcionais”, como afirmam Chesnais et al. (2003). No entanto, como demonstra o QUADRO 1, as semelhanças das crises nos finais dos séculos XIX e XX permitem questionar o caráter de novidade dado a esses períodos de mudanças.

QUADRO 1 - PARALELO ENTRE AS CRISES: FIM DOS SÉCULOS XIX E XX

Século XIX: 1880/1890	Século XX: a partir de 1970
- Segunda Revolução Industrial: novas tecnologias (inovações nos meios de transporte, de comunicação); novas fontes de energia: eletricidade e petróleo.	- Terceira Revolução Tecnológica: inovações técnicas: microeletrônica, robótica (meios de comunicação – internet, telefonia).
- Mudanças no trabalho: inovações técnicas e de gestão no início do século XX: standardização, taylorismo-fordismo.	- Mudanças no trabalho: inovações na gestão do trabalho e da produção: toyotismo, <i>kanban</i> , <i>kaizen</i> etc.
- Resultados: intensificação da produção e dos ritmos de trabalho.	- Resultados: intensificação do ritmo de trabalho e da produção
- A finança deixou de ser simples auxiliar da atividade das empresas e do financiamento, tornando-se a encarnação do capital enquanto propriedade, frente ao capital.	- Fracasso das políticas Keynesianas diante da crise estrutural: criação de circunstâncias favoráveis para o restabelecimento da hegemonia das finanças, por meio do monetarismo, seguido pelo neoliberalismo.
- Papel da Bolsa de Valor: créditos direcionados prioritariamente aos investimentos em ações.	- Com o neoliberalismo: situação vantajosa para as finanças / capital volátil.
- Ampliação de mercados pela exploração dos continentes asiático e africano	- Ampliação de mercados, através da eliminação de barreiras comerciais e financeiras e privatizações.

FONTE: DUMÉNIL e LEVY (2003). Elaboração: Bridi, 2005.

A expansão financeira das décadas de 1970 e 1980, mostra Arrighi (1996, p. 309), foi “a tendência predominante dos processos de acumulação de capital em escala mundial”, mas “nada revolucionária”. Ao contrário do que anuncia a literatura, observa-se que as tendências atuais tidas como inéditas são, em verdade, familiares, como demonstra a história da humanidade e seus respectivos desenvolvimentos econômicos ao longo do tempo. O que difere “é a escala, o âmbito e a sofisticação técnica da atual expansão financeira”, maiores que as expansões anteriores. (ARRIGHI, 1996, p.4 e 7).

No âmbito social, possivelmente, a diferença na realidade presente seja o maior alcance dessa última crise (último quarto do século XX), dado o aparelho midiático, a repetição de imagens e idéias fragmentadas que são veiculadas diariamente e se fixam no pensamento social, influenciando-o. Apesar de pouco dito entre os que analisam o sindicalismo, por exemplo, é preciso reconhecer que com o aparecimento dos novos

meios de comunicação, produziram-se mudanças nas relações sociais nas quais o corpo-a-corpo não é mais a forma principal de uma campanha, por exemplo. Certamente, isso tem trazido mudanças às formas de mobilização dos trabalhadores e ao sentido de transição, de crise.

O suporte material dessa renovação corresponde às novas tecnologias de comunicação e informação: informática, Internet, telefonia etc, além de transformarem a vida cotidiana de uma fração da população, provocam mudanças na organização das empresas, sobretudo no trabalho dos gestores e empregados, alertam Duménil e Levy (2003, p. 28). Não se pretende negar as mudanças, mas afirmar que muitas delas – incluindo-se aqui o discurso de crise que vem perdurando – apresentadas como novidades excepcionais são faces redimensionadas de fenômenos anteriores, mediante profundas transformações no funcionamento do modo de produção capitalista¹⁹. Tais transformações mantêm o eixo de controle e exploração do trabalho e a tendência de redução nos padrões médios dos salários.

O historiador Hobsbawm (1998) supõe razoável que “a economia de algum modo irá se organizar uma vez que a presente crise dê lugar a outra fase de surto de crescimento global, porque ela sempre o fez no passado”. Acredita, porém, serem essas transformações radicalmente diferentes do padrão das décadas de 1950 e 1970, como aconteceu no último período secular de crise geral entre as duas guerras mundiais. Considera improvável ainda, a hipótese de que “os pobres e descontentes possam permanecer contidos (...), exceto no curto prazo” (HOBSBAWM, 1998, p. 46).

O balanço das análises acerca da crise no sindicalismo permite afirmar que estas se apresentam divergentes no cenário mundial e muitas delas apontam para a derrocada da instituição sindicato. Da produção teórica acerca do sindicalismo, destacam-se duas vertentes antagônicas: uma que aponta para o seu declínio inexorável e outra que apresenta a crise como transição, no sentido de mudança, não fundamentalmente das

¹⁹ Sobre o conceito de discurso, toma-se aqui a afirmação de Foucault (1996, p. 10), para quem o discurso “não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é também aquilo que é objeto de desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar – o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta.

instituições de representação dos trabalhadores, mas de um modelo histórico, como a conformação fordista ou de alguns elementos organizativos dos sindicatos.

Como não se pode analisar a produção flexível, por exemplo, enquanto um padrão único, mas diverso nos distintos países, também a realidade sindical tem se revelado bastante heterogênea, tanto nos níveis de sindicalização quanto na força de mobilização de diferentes categorias profissionais. Assim, as especificidades no interior do sindicalismo não permitem que prevaleçam explicações generalizadoras e deterministas, tampouco que predomine um padrão universal de ação e de interpretação, uma vez que a ação sindical depende dos agentes sociais envolvidos e da formação histórica de cada país, região, categoria, de cada setor econômico.

De modo geral, as leituras de crise encontram-se pautadas nas interpretações de declínio da modernidade e no surgimento de uma “pós-modernidade”, caracterizada por Touraine (1994, p. 266) pela “decomposição do modelo racionalizador da modernidade”²⁰. Na perspectiva econômica, a crise tem sido explicada em parte pelo esgotamento do modelo fordista nas três últimas décadas do século XX. Com a revolução tecnológica da microeletrônica e a robotização, além de inovações na organização do trabalho, foi decretado o fim do modelo fordista e a emergência de um modelo de organização da produção, como se o novo substituísse completamente o velho.

A literatura evidencia que as transformações recentes no mundo do trabalho implicaram fragilização e refluxo da ação sindical, mas não simultaneamente, nem de forma homogênea em todos os países, pois as respostas sindicais e as conseqüências dos novos desafios para as organizações dos trabalhadores variam de país para país e dentro deles.

Um exemplo dessas diferenças está no fato de que, enquanto o sindicalismo europeu se encontrava em crise, na década de 1980 – com a redução das bases sindicais

²⁰ São considerados autores pós-modernos: Baudrillard, Duras, Kafka e Lyotard. Touraine é considerado autor pós-marxista e também, Adorno, Arendt, Habermas, Laclau. Entre os autores da modernidade estão: Benjamin, Balnchot, Joyce, Nietzsche, Simmel, Sollers (LECHTE, 2003).

em função do desemprego, do declínio da filiação e das taxas de greves – no Brasil, assistia-se o ressurgimento da ação sindical e grevista. Conjugam-se para esse desempenho em um decênio (1978-1988), o surgimento do novo sindicalismo com período de grandes greves (fins da década de 1970) e a Constituição de 1988, que liberou a organização de sindicatos e esses se multiplicaram. O sindicalismo encontrava-se em pleno vigor. Nesse período, cresceu o número de sindicatos, bem como a capacidade organizativa e de representação dos mesmos. Embora, não represente o sindicalismo no seu todo, o chamado “novo sindicalismo” é identificado por uma parcela da literatura, como combativo e marcado pela conquista de direitos, politização da classe trabalhadora e por tentativas de romper com a estrutura do sistema corporativo do sindicalismo brasileiro, visando a remodelação da estrutura sindical.

Na estrutura fordista, os sindicatos tinham um papel claro de mediadores entre o capital e o trabalho. A ruptura desse modelo porém, torna os sindicatos inadaptados mas não em vias de desaparecimento, como preconizaram algumas correntes teóricas, afirma Bihr (1999), no tocante à crise do sindicalismo europeu, ao dizer

que se trata de uma crise de representatividade associada ao conjunto de transformações que afetaram a sociedade sob o véu do capitalismo: a dissolução de identidades coletivas, a ascensão do individualismo, a dificuldade de retomada de um projeto político transformador”. (...) o sindicalismo europeu organizado de acordo com o modelo social-democrata, desnordeou-se em função da ruptura com o compromisso social do período pós-guerra, cujos termos eram da distribuição dos ganhos de produtividade entre salários e lucros, crescimento dos salários reais, centralização e legalização da relação salarial, garantias coletivas sobre a reprodução da força de trabalho (BIHR, 1999, p. 79).

As teses de crise do sindicalismo europeu apenas em parte são similares no Brasil ou demais países na América Latina. As trajetórias históricas são distintas. Enquanto os trabalhadores europeus conquistaram um Estado de Bem-Estar no bojo da Guerra Fria, através de um padrão de organização sindical, na América Latina isso não ocorreu na sua plenitude. A industrialização tardia e os regimes políticos ditatoriais e autoritários resultaram numa conformação não homogênea dos trabalhadores em termos de condições de trabalho e de organização sindical. Portanto, as crises não se deram simultaneamente.

Embora não seja possível identificar um movimento único na América Latina, é possível destacar que, na maioria dos países, os movimentos sindicais sofreram os reflexos do movimento de mundialização do capital, das mudanças oriundas da Terceira Revolução Tecnológica e, também, da onda neoliberal que tomou conta de vários países. Como demonstram Portella e Wachendorfer (1995), no México, a crise dos anos 1980 produziu mudanças na relação entre o Estado e a sociedade. A transição desse país para uma economia mundial levou à redefinição interna das políticas de trabalho e sociais. Na Argentina, à semelhança do Brasil, a abertura de mercados ocorreu de maneira abrupta e as empresas não competitivas fecharam as portas. A consequência, para os trabalhadores, foi a redução do trabalho formal e a expansão do desemprego, trazendo para o sindicalismo, queda de seu potencial organizativo.

Noutros países, como o Peru, na análise de Tapia (1995) e a Bolívia, conforme Toranzo (1995, apud PORTELLA e WACHENDORFER 1995), uma das explicações para a crise sindical depois dos anos 1980, foi o colapso da ideologia marxista leninista que aí sustentou o sindicalismo classista e revolucionário. Os sindicatos se encontraram na defensiva, portanto.

Sem, entrar em detalhes sobre a crise nos países europeus e americanos, que não é objetivo desta pesquisa, de maneira geral o movimento operário nos países da América Latina tem tido situações de crescimento e decréscimo desde os anos 1980, embora muito diferenciadas, assim como as interpretações de crise sindical. Apesar de não se tratar de um único sindicalismo nas diversas partes do mundo ocidental, em linhas gerais, costuma-se apresentar que, enquanto no começo do século XX o sindicalismo representou uma força social em ascensão, no final do referido século, passou a ser analisado como uma instituição enfraquecida e com baixa capacidade de resposta às mudanças no mundo do trabalho contemporâneo.

De maneira ampla, é realizado um diagnóstico de crise para o sindicalismo, cujos sintomas apresentados consistem na redução das taxas de filiação e das greves, na dificuldade do sindicato em representar o conjunto de trabalhadores formais e informais, na individualização crescente das relações de trabalho, na redução da militância, na

descentralização das negociações, no individualismo, dentre outros. Além desses sintomas, Heinze et al.(1989) identificam que, em muitos países europeus, a tendência é dos jovens engajarem-se menos nos sindicatos do que nos movimentos sociais. Para muitos trabalhadores jovens, a luta coletiva contra condições ruins de trabalho conduzida pelos sindicatos não é hoje um tema mobilizador. Nessa linha, Touraine (1994, p. 262) reconhece os novos movimentos sociais, como mais ligados “à defesa da identidade e da dignidade daqueles que lutam contra uma opressão extrema ou contra a miséria do que às estratégias político-sociais de sindicatos ou de grupos de pressão que hoje fazem parte do sistema de decisão dos países ricos”.

A versão de que o sindicalismo estaria em declínio terminal está associada às vertentes apocalípticas do trabalho, pois essas, segundo Oliveira (2001), ao desqualificarem o trabalho, descartaram também a classe operária e suas instituições de representação. O corpo teórico que pôs em dúvida o sentido do trabalho está associado ao início do ataque às organizações dos trabalhadores na Inglaterra no período de Margaret Thatcher. Nesse aspecto, Oliveira (2001) destaca o peso que as vertentes teóricas têm sobre o real, legitimando e justificando em certa medida a ordem neoliberal. Há convergência dessa idéia com a análise de Lessa (2002), para quem muito do que foi escrito sobre as transformações nas diversas esferas da vida humana, entre elas o trabalho, denota mais uma “expressão ideológica” do que compreensão, de fato, da realidade. Em decorrência desse raciocínio, atribui às “tentativas de substituir o trabalho como categoria fundante do mundo dos homens a uma busca de justificação das novas formas de sociabilidade que surgem com a metamorfose da regência do capital nas últimas décadas” (LESSA, 2002, p.47).

Não se pode negar que o crescimento do desemprego, da informalidade, da insegurança e da segmentação, advindo com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, colocou novos desafios e problemas para os trabalhadores e suas organizações sindicais. Afirma-se aqui, que a crise no sindicalismo, além de palco de uma crise teórica, não resulta apenas das alterações de base técnica, mas também da orientação política que prevaleceu a partir da década de 1970, na Europa, e de 1990, no Brasil. Assim, a retração

da ação sindical só pode ser explicada a partir da combinação de múltiplos fatores, entre os quais, a dificuldade de compreensão das várias realidades em transição e sua transversalidade, cuja visão de prevalência das rupturas precipitou a obsolescência de teorias e de conceitos oriundos da sociologia clássica.

Apesar disso, Leite (2003, p. 24) reconhece que a sociologia, perdida entre opiniões contraditórias e antagônicas, vem conformando um corpo teórico e um dos elementos dessa complexidade consiste na não existência de realidades polares, mas muito diferenciadas no mundo do trabalho. Captá-las, portanto, exige um pensamento aberto, flexível, uma vez que os modelos fechados e absolutos não explicam uma realidade múltipla, diversa, em transformação, especialmente no que tange ao sindicalismo, que se encontra em transição diante das mutações no mundo do trabalho.

Nesse tempo de transição, a orientação do clássico Weber (1991) é pertinente, porque para dar conta de uma ação é preciso compreendê-la na sua singularidade e na relação com outros fenômenos. E explicar um fenômeno social exige atenção também às ações individuais, pois há um entrelaçamento entre indivíduo e sociedade que não pode escapar à análise. Tomando de empréstimo essa idéia, o estudo do movimento sindical – objeto desta pesquisa – não se encontra dissociado das alterações que apresentou o mundo do trabalho. Novas e velhas relações de trabalho e suas implicações para a organização dos trabalhadores estão ligadas a profundas mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional analisadas acima, ou seja, as realidades históricas micro-macro, local-global inter-relacionam-se e, ao mesmo tempo, se distinguem. É nessa perspectiva que se estuda a realidade do sindicalismo local na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), pois aí se visualizam as contradições do capitalismo, da economia mundializada, das transformações e permanências e, também, sinais que permitem a contraposição no plano teórico e evidenciam o plano da ação, reação ou adaptação às mudanças dos trabalhadores e suas instituições de representação.

A discussão de crise sindical, tomando por base o que acontece com a indústria automotiva, justifica-se por esta ser paradigmática das transformações que ocorreram nas últimas décadas. Trata-se de uma indústria transnacionalizada, que se reestruturou de

forma sistêmica, visando ganhar competitividade internacional. A reestruturação produtiva é apontada como fator de desemprego e precarização. E essas duas variáveis encontram-se relacionadas com a crise no sindicalismo, porque ocorreu redução dos postos de trabalho no setor automobilístico, tradicionalmente berço de um sindicalismo combativo. Além disso, os sindicatos apresentam dificuldades em organizar e representar os segmentos de trabalhadores precarizados e dispersos fisicamente. As montadoras de nova geração, principalmente as que se instalaram no Paraná nos anos 1990, já chegaram reestruturadas, fato que coloca um componente a mais na discussão sobre a crise sindical.

2.2 - O REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE CRISE COM BASE EM REALIDADES SINDICAIS NO MUNDO

As transformações no mundo contemporâneo, especialmente aquelas ocorridas nos últimos trinta anos, seja na política, na cultura, na economia, nos hábitos de consumo, nos estilos de vida, na moralidade, na maneira de produzir e tantas outras trouxeram também a generalização de um discurso de crise que predominou no século XX e que, ao invés de explicitar, nublou a realidade.

Costuma-se tratar o sindicalismo e suas crises como se fossem homogêneos e uniformes. No entanto, não existe uma realidade sindical única nem uma única crise. Na Europa e nos Estados Unidos, existem realidades heterogêneas tal como na América Latina e, embora seja possível fazer classificações identificando, por exemplo, países na Europa ou na América com forte, média ou baixa ação sindical, como o fez Rodrigues (1999), existe dificuldade em realizar diagnósticos gerais a respeito da crise no sindicalismo nos diversos países. No que tange à América Latina, a heterogeneidade marca as relações sindicais e trabalhistas desses países.

No tocante ao sindicalismo, objeto desta pesquisa, a idéia de crise, seja como “refluxo” (POCHMANN, 1999), “declínio” ou “derrocada” (RODRIGUES, 1999) alastrou-se e faz parte de um *mainstream* teórico de teor apocalíptico para o trabalho e, conseqüentemente, para a classe operária e suas instituições de representação. É em meio também à crise teórica que as leituras sobre o sindicalismo prenderam-se a um discurso de crise que perdura, apresentado quase como auto-explicação generalizante e definitiva para o sindicalismo.

A crise do trabalho, que se reflete no sindicalismo, é acompanhada também por uma crise na teoria. Se havia uma ordem mundial na política, na economia, na produção até as décadas de 1970/1980, explicável pelas teorias sociais existentes, a partir daí a complexificação da realidade dificulta a sua captação pelos sistemas de pensamento articulados numa lógica formal. Desse modo, há incerteza nas teorias sociais que impedem o plano das idéias acompanhar devidamente o movimento do real. A crise

teórica se estabelece justamente quando os pós-modernos passaram a decretar a morte dos clássicos da sociologia. No entanto, Marx e Weber e até Durkheim continuam sendo matrizes fecundas para pensar as sociedades do século XXI. Além disso, a teorização não pode preceder as evidências históricas, isto é, a dupla teoria-prática não pode ser dissociada.

Se a realidade só se manifesta mediante teorias e sistemas de pensamento articulados que a interroguem e a façam falar, pode-se supor que essa crise teórica também esteja sendo um obstáculo à apreensão do real, já que este real se apresenta multifacetado e pede a ligação entre as teorias macro e micro, individualistas e coletivistas, interrelacionando ação e estrutura. Não significa que se possa ou se deva querer eliminar o dissenso teórico, pois esse é salutar para o avanço das teorias e compreensão da realidade em trânsito (ALEXANDER, 1987).

Encontram-se, portanto, em crise, as teorias acerca do mundo do trabalho. Na análise de Sorj (2000, p. 26), a sociologia do trabalho ficou “imprensada por duas visões opostas”: uma que relativiza as mudanças, por considerar que o sistema capitalista permanece com os mesmos princípios apontados pelos clássicos da sociologia e, outra, que indica que tudo mudou e o trabalho não se constitui mais uma categoria-chave para a análise da realidade, em vista da perda de sua centralidade para a esfera do consumo. No entanto, autores como Bourdieu, Cardoso, Castel, Leite, Oliveira, Sousa Santos, Thompson, Sader e outros não se enquadram nessa polaridade, onde se encontram Offe, Gorz, Habermas.

Essas reflexões permeiam a presente discussão de crise sindical, uma vez que as análises da crise partem de matrizes teóricas também em crise e repercutem nos seus objetos de variadas maneiras. Nesse aspecto, é preciso recolocar o sentido de crise nas análises do sindicalismo, pois o seu dimensionamento e a compreensão da razões da crise tendem a contribuir para a não paralisação da ação.

Compreender as transformações no trabalho e organizações sindicais torna necessária uma maneira de pensar que reconheça os limites do próprio pensamento pois, como analisa Sousa Santos (1998, p. 23), “são hoje muitos e fortes os sinais de que o

modelo de racionalidade científica (cartesiano), em alguns dos seus traços principais, atravessa uma profunda crise”. Ou seja, os paradigmas das Ciências Naturais estão em crise em vista do reconhecimento de sua incompletude e dos seus enganos. Para as Ciências Sociais, essa crise dos paradigmas das Ciências Naturais não é novidade e, embora já tenham rompido em parte com o positivismo, fundado nos métodos das ciências objetivas, encontram-se também em crise. As crises sociais e sociológicas estão desafiadas a redimensionar conceitos, categorias analíticas e, mesmo, teorias para dar conta de explicar uma realidade cada vez mais complexa e em constante transição. Por isso, a análise do movimento sindical constitui um desafio teórico e metodológico notável para as Ciências Sociais, não apenas pelo seu caráter histórico, dinâmico, antagônico, mas por estar no centro do dissenso teórico acerca das mudanças no modo de exploração capitalista, no final do século XX²¹. Portanto, a crise no sindicalismo reflete também uma crise teórica no coração da sociologia do trabalho.

A Ciência Clássica, fundada no paradigma da "simplificação", encontra-se profundamente abalada, seja pelas novas descobertas que desalojaram leis consideradas universais e verdades absolutas, seja pelas conseqüências trazidas por esse tipo de visão e de fazer ciência²². O próprio conceito de ciência vem se transformando ao deixar de ser sinônimo de verdade e ao passar a ser concebido como originário de uma construção

²¹ Sobre essa discussão ver Sousa Santos (1998), Morin (1994), Morin e Nair (1997), Nicolescu (1999).

²² Morin (1994, p. 330) denomina paradigma da simplificação ao “conjunto dos princípios de inteligibilidade própria da cientificidade clássica, que ligados uns aos outros, produzem uma concepção simplificadora do universo (físico, biológico, antropossocial)”. Elenca como princípios dessa inteligibilidade: a universalidade, que considera que só há ciência no geral; o desprezo da irreversibilidade temporal e, mais amplamente, de tudo que é eventual e histórico; a redução do conhecimento dos conjuntos ou sistemas ao conhecimento das partes simples; da redução do conhecimento aos princípios de ordem (leis, invariâncias, constâncias...); a causalidade linear considerada superior e exterior aos objetos; a soberania explicativa absoluta da ordem, ou seja, determinismo universal; o isolamento/separação do objeto em relação ao seu ambiente; a separação absoluta entre sujeito e objeto; a expulsão de toda problemática do sujeito no conhecimento científico; a supressão do ser por meio da quantificação e da formalização; a autonomia que não é conceptível; a confiabilidade absoluta na lógica para estabelecer a verdade e, nesse sentido, para a ciência clássica, a contradição aparece como erro; o discurso monológico (MORIN, 1994 p. 330-331). Em contraposição a esse paradigma da “simplificação”, formula um paradigma da complexidade, cujo teor não exclui aquilo que era suprimido na concepção clássica da inteligibilidade.

social, uma representação; enfim, uma das visões possíveis da realidade, nunca única e final. Nas críticas feitas à Ciência clássica ocidental, no presente, associam-se os grandes problemas pelos quais passa a humanidade como decorrência da separação que se efetivou entre as ciências naturais e as chamadas ciências humanas. Tal desligamento implicou na exclusão pelas ciências naturais do espírito e cultura que as produziram e não se chegou a pensar o estatuto social e histórico da ciência. Do ponto de vista das ciências do homem, essas tornaram-se incapazes de pensar os seres humanos como dotados de espírito e consciência, enquanto biologicamente constituídos. Nesse sentido, a análise da realidade atual remete às transformações drásticas e irreversíveis (e possíveis desastres) que a humanidade vem sofrendo em todos os níveis de vida no planeta, como decorrentes do tipo de conhecimento que se desenvolveu no mundo ocidental. Ou seja, de uma ciência que se fundamentou no paradigma da disjunção/redução – separou e dicotomizou o pensamento e os aspectos da realidade, isolou os objetos e fenômenos de seu ambiente, separou o sujeito cognoscente do objeto.

A complexidade do real e suas transformações não cabe na pureza dos modelos clássicos. Parte-se do pressuposto de que é preciso e possível acumular conhecimento a partir de teorias conflitantes e em competição, pois a própria história não se desenvolve numa linha única como supõem os positivistas, tampouco a sociedade é uma só e isso revela que o princípio de universalidade é insuficiente para a explicação de uma realidade que não está dada, nem é completa. É mutante. Uma realidade complexa exige, portanto, uma forma de pensar também complexa.

A generalização do discurso de crise que predominou no século XX, não restrita ao mundo do trabalho, é criticada por Morin (s.d., p.126) ao afirmar ser estranho a crise – que é uma realidade evidente – ter-se tornado “um termo cada vez mais multiplamente empregue, continue a ser tão grosseira e oca. Em vez de despertar, contribua para adormecer (...). O termo diagnóstico perdeu toda a virtude explicativa. Actualmente, há que aprofundar a crise da consciência para finalmente fazer emergir a consciência da crise” (sic). Embora Morin esteja tratando de crise em geral, da banalização da crise que

perdeu em conteúdo explicativo, aqui se faz apropriação de sua análise para pensar a crise sindical.

O recuo na história demonstra que a crise presente nas diversas dimensões das relações sociais não é a única de que se tem notícia na história do capitalismo. Marx e Engels (s.d. p. 24) já demonstravam a situação de crise pela qual passava a sociedade europeia no momento de consolidação do sistema capitalista. Ao afirmar que “a burguesia não pode existir sem continuamente revolucionar os instrumentos de produção, ou seja, as relações de produção, e, portanto, todos os relacionamentos sociais” e que “a revolução constante da produção, a perturbação ininterrupta de todas as relações sociais, a incerteza e agitação permanentes distinguem a era burguesa de todas as anteriores”, revelam o caráter crísico da sociedade capitalista. Para eles, no momento em que esse sistema de produção se consolidava transformava todas as relações sociais, os comportamentos, os pontos de vistas. No entanto, diante das mudanças, “as pessoas são finalmente obrigadas a enfrentar com racionalidade as condições reais de suas vidas e de suas relações com seus semelhantes” (idem). Os autores clássicos analisam que ocorreu um reordenamento, uma reorganização social que fora construída pelas diversas forças políticas da sociedade e que a saída encontrada foi enfrentar de uma forma racional, as condições dadas de vida.

O capitalismo é periodicamente assolado por crises econômicas que desencadeiam crises sociais. A comparação entre as crises econômicas – que redundaram também em crises sociais e políticas – permite identificar as semelhanças entre os processos de crise ao final dos séculos XIX e XX. Em ambas as crises, os processos de produção são revolucionados por inovações técnicas resultando em intensificação do trabalho e incremento da produtividade. Da crise de 1880/1890 origina-se a passagem do capitalismo concorrencial para o monopolista e da crise dos anos 1930, a crise do liberalismo. Portanto, o capitalismo muda de fase e até de aparência, mas não altera a sua essência. O neoliberalismo nas últimas décadas do século XX (1980/1990) também buscou a expansão econômica através da abertura de mercados mundiais, sobretudo dos países periféricos que mantinham alguma proteção para a sua indústria local. A

comparação acerca da crise capitalista no último quarto do século XX permite estabelecer as permanências no sistema capitalista²³.

E foi de crise em crise e mediante a luta dos opostos e das condições históricas, no início do século XX, que ocorreu uma estruturação do trabalho numa lógica denominada fordista, a qual garantiu um sistema de mediação dos conflitos sociais através da regulação do trabalho. A crise desse modelo de produção desencadeou as teses que previam o fim do trabalho, das classes e, conseqüentemente, das instituições sindicais no mundo. Hoje pode-se constatar, em termos de Brasil, que se a crise do trabalho faz parte de um discurso científico, as transformações no sistema de mediação conflitual da regulação do trabalho se corporificaram na ação de governos como FHC, como analisado no capítulo seis.

O que se pretende, nesta dissertação, não é negar as crises e tampouco as mudanças que as ocasionaram. Pretende-se questionar a banalização do termo e afirmar que é normal a sociedade humana “estar em crise”. A supervalorização da novidade dada a essa crise tem cunho ideológico, na medida em que produz explicações dissociadas da história e serve aos propósitos neoliberais de desqualificação das organizações dos trabalhadores.

Em muitas análises, sobretudo nas que pregam o fim da centralidade do trabalho, o particular, o que acontecia em alguns países europeus, como Alemanha e França, foi tomado como geral e utilizado para explicar realidades distintas. Tais análises denotam uma “expressão ideológica”, como se afirmou no capítulo dois, uma visão de mundo e das transformações com a aparência do discurso de cientificidade.

É certo que as circunstâncias são mais adversas para o sindicalismo e para a ação coletiva, mas isso não significa a morte da ação. Ao contrário das teses sobre o fim do sindicalismo, os trabalhadores encontram outros meios, outras brechas para se

²³ Nessa linha, Arrighi (1996, p. 1) afirma que a situação do capitalismo atual não é tão sem precedentes quanto parcela da literatura sobre o tema faz parecer. Identifica períodos de crise, de reestruturação, “de mudanças com descontinuidades como típicas da história da economia capitalista mundial”. E no passado, “esses longos períodos de mudança com descontinuidade terminaram em reorganizações da economia capitalista mundial sobre bases novas e mais amplas”.

reorganizarem como vêm demonstrando inúmeras experiências sindicais, inclusive na realidade local estudada.

A análise da literatura sobre o sindicalismo nos anos 1990 indica que mesmo que as crises tenham ocorrido ou estejam ocorrendo em momentos diferentes e tenham sentidos distintos, o sindicalismo tem sido alvo de explicações monolíticas e unívocas, dificultando o vislumbre de quaisquer saídas para os sujeitos envolvidos. Como exemplo, tem-se a tendência de desaparecimento do sindicato enquanto instituição e organização.

As realidades empíricas e o movimento real do sindicalismo sinalizam que questões aparentemente semelhantes possuem significados muito diversos em diferentes contextos históricos e culturais. Locke e Thelen (1998) analisam que, à primeira vista, a complexidade das novas relações de trabalho em condições de produção flexível e enxuta pressupõe mudanças comuns no cenário internacional. É necessário estudar cada realidade de forma contextualizada e comparada, considerando as diferenças sócio-culturais-econômicas e políticas que a envolvem como objeto de conhecimento, pois assim como os países possuem graus diferentes de rigidez na sua economia, a flexibilidade pode revelar conteúdos e significados distintos.

Os países diferem não só por seus arranjos institucionais, mas também pela posição que ocupam na divisão internacional do trabalho e por suas relações políticas internas. É preciso reconhecer, no entanto, que há resignificação, reinterpretação, adaptação da realidade global para o nível local e vice-versa. Um exemplo ilustrativo é como o fordismo ocorreu no Brasil de forma incompleta, assim como o toyotismo, na moderna indústria automobilística. Esta incorporou do modelo japonês apenas aquilo que era de interesse do capital, conforme os países emergentes ou não no capitalismo.

As novas tecnologias, a reestruturação industrial e a flexibilização impuseram alguns desafios comuns ao movimento sindical dos países desenvolvidos, porém as respostas sindicais, bem como as conseqüências desses desafios para a organização dos trabalhadores, variam de forma notável de país para país, argumentam Locke e Thelen (1998), que assim exemplificam a situação sindical dos países desenvolvidos no quadro abaixo:

QUADRO 2 – SÍNTESE: SITUAÇÃO SINDICAL EM PAÍSES DESENVOLVIDOS

França ou EUA	Número de sindicalizados vem diminuindo
Austrália e Alemanha	Sindicalização estável
Suécia	Pressão de empregadores para a descentralização dos acordos coletivos.
Itália	Patrões e empregados buscam restabelecer acordos centralizados.

FONTE: Locke e Thelen (1998). Elaboração: Bridi, 2005.

Não se tem uma realidade única e o enfoque toma os acontecimentos semelhantes ocorridos em diferentes países com apresentação de explicações para as diferenças encontradas, tomando distintos arranjos institucionais e políticos. Toda análise sobre o sindicalismo, todavia, precisa ser realizada a partir de comparações contextualizadas, que incorporem pesquisas realizadas por vários estudiosos e as estendam, adotando perspectivas teóricas e metodológicas diferentes. Não se trata de substituir, mas de complementar as comparações simétricas tradicionais, procurando trazer novos conceitos para o estudo do sindicalismo, semelhanças em casos tidos como díspares e diferenças em casos mais semelhantes²⁴.

Se a ação sindical depende dos agentes sociais envolvidos, da formação histórica, política e cultural de cada país, região e categoria profissional, significa uma heterogeneidade sindical que não permite numa realidade em transição, uma análise baseada em algum padrão universal e, muito menos, definitivo para os rumos do sindicalismo. A fragilização e o refluxo da ação sindical identificados a partir dos anos 1980 não ocorreram simultaneamente, nem de forma homogênea em todos os países. É preciso atentar para as especificidades no interior do movimento, já que as respostas sindicais variam entre os países e nas categorias, como demonstra o sindicalismo no Paraná ligado aos metalúrgicos do setor automotivo.

²⁴ Comparações simétricas feitas entre casos semelhantes, mas que possuem uma característica diferente da qual se constitui o objeto de estudo são válidas, porque auxiliam a compreensão tanto das tendências comuns manifestas nos países desenvolvidos, quanto no papel desempenhado pelas instituições nacionais na elaboração de estratégias adotadas pelos empregadores e sindicatos, retratando uma série de pressões externas (competição internacional, inovações tecnológicas...), igualmente difundidas e intensas em todas as economias nacionais. Comparações tradicionais baseiam-se na premissa de que uma mesma prática possui o mesmo significado ou peso dos diversos países, conforme Locke e Thelen (1998).

A realidade em transição pede que se tome o objeto como histórico, pois é histórico tudo o que, no tempo social, é suscetível de mudança. Além disso, exige do pesquisador a adoção de uma posição epistemológica que possibilite o alargamento da reflexão, a inter-relação entre o local e o global, entre o singular e o plural, a parte e o todo, sem perder de vista a dinâmica real do movimento operário, ao invés de um movimento abstrato ideal. O que está se chamando aqui de abstrato ideal? É a visão utópica criada em torno do sindicalismo que, possivelmente, se tratou mais de desejo que de sua realidade. O sindicato, apesar de sua função historicamente constituída de negociação de salários e de condições de trabalho, foi tratado sob uma matriz desenhada por alguns leitores da teoria marxista, como agente da revolução social que buscaria a destruição do sistema capitalista numa missão histórica emancipadora. Trata-se de uma idéia fundada num devir. Algumas análises sobre a crise sindical pautaram-se mais na possibilidade de futuro do que na própria condição desse sujeito sindicato/sindicalismo. Isso, talvez tenha levado a distorções teóricas. É preciso considerar as origens da organização sindical, ou seja, que os sindicatos nasceram vinculados ao capitalismo e, portanto, com limitações, como formas de resistir ao capital:

Os sindicatos trabalham bem como centro de resistência contra as usurpações do capital. Falham em alguns casos, por usar pouco inteligentemente a sua força. Mas, são deficientes, de modo geral, por se limitarem a uma luta de guerrilhas contra os efeitos do sistema existentes, em lugar de ao mesmo tempo se esforçarem para mudá-lo, em lugar de empregarem suas forças organizadas como alavanca para a emancipação final da classe operária, isto é, para a abolição definitiva do sistema de trabalho assalariado (MARX, s.d., p. 378)

Nessa crítica, Marx revela a condição de um sindicalismo que nasceu dependente do capital e cuja atuação serviu para minorar os efeitos da exploração, mas não para a abolição do sistema capitalista. Apesar de perceber os limites do sindicalismo, reconhece a importância do sindicato, inclusive do papel pedagógico que exerce junto aos trabalhadores, o qual por meio de lutas e greves permite um aprendizado de classe social, ou seja, do confronto capital e trabalho.

Salienta-se, assim, que muitos discursos de crise no sindicalismo se fundamentam

em análises de um modelo de sindicato construído historicamente como ideal e tomado como real e universal. É preciso distinguir o movimento real do sindicalismo daquilo que foi projetado. Por vezes a realidade local se contrapõe às análises teóricas, principalmente àquelas de cunho generalizante. Enquanto os anos 1980, na Europa e Estados Unidos e, no Brasil, os anos 1990 são retratados teoricamente como críticos e críscos para o sindicalismo, existem ações e movimentos reativos que não podem ser desprezados, como analisado o nível local no capítulo cinco.

O movimento do SMC significa a reação, a história que vai se fazendo, difícil de ser captada e analisada no calor do processo, embora não se trate de um sindicalismo questionador do sistema capitalista, mas dependente desse, como o fragmento de entrevista ilustra: “tem que ser um sindicato preparado para discutir a política social, um sindicato que tenha tolerância de colocar o trabalhador no caminho certo (...) muitas vezes, o sindicato pode ser culpado por falir a empresa, como pode fazer a empresa ir bem” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 6 com dirigente sindical, ago.2004). A análise é de que a tônica do sindicato deve ser a moderação e não uma ameaça à existência da empresa. Trata-se, portanto, de um sindicato que não se coloca como eixo da luta contra o capital, como considera Touraine (1980 p. 344-345), “um movimento operário só é um movimento social se, além das reivindicações contra as crises da organização social e das pressões para a negociação, ele coloca em causa a dominação da classe dirigente”. Nesse aspecto, a crise de sentido ou de projeto político, como identificou Bihl (1999) para o sindicalismo europeu, não existe no SMC, uma vez que nos últimos 25 anos, não se afirmou como um movimento social propriamente dito, na perspectiva analítica de Touraine (1980).

Como sugere Morin (s.d), coloca-se em crise o conceito de crise. Isso requer a problematização do próprio conceito, que se ponha a crise em crise, já que a banalização do termo muitas vezes resultou em perda de conteúdo e significação. Tal perda tem um custo social, sobretudo para as organizações sociais, na medida em que a idéia de crise como auto-explicação, ao não esclarecer o suficiente, tende a produzir o efeito de paralisação da ação. Da forma como vários autores disseminaram a idéia de crise, essas

interpretações “estão levando eles [os trabalhadores] a uma certa paralisia pelo exagero da dimensão” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 4 com assessor sindical, jul. 2004). Essa crítica é plausível, já que o conhecimento e a consciência da realidade constituem-se em fator mobilizador e ponto de partida para os sujeitos e suas lutas, como demonstra a história da organização operária, agora e noutros tempos. Nesse sentido, o desvelar da realidade crílica é crucial.

O desmonte dos direitos sociais ou a tentativa de realizá-lo são estratégias neoliberais para que as empresas possam se ajustar à crise econômica e se adaptar às mudanças tecnológicas. Entre essas, a formatação da indústria moderna estruturada nos moldes flexíveis e de produção enxuta segmenta e fragmenta a classe trabalhadora, atingindo as organizações dos trabalhadores, na medida em que pulverizam e diluem os laços que conferem identidade coletiva ao trabalhador. Tratam-se de elementos que dificultam a ação coletiva, porque a produção encontra-se espalhada, os grupos de trabalhadores são menores, tornando mais fácil o controle e a captura da subjetividade pela empresa, como analisados nos capítulos quatro e cinco. Tais dificuldades, no entanto, não significam que se possa decretar a morte da ação coletiva, pois se verifica ação coletiva no sindicato local – objeto desta pesquisa – e demonstrado no capítulo cinco, embora fundada em relações mais individualizadas, dadas as negociações privadas, isto é, por empresa.

Ainda não se pode tirar conclusões definitivas a respeito do processo de individualização, uma vez que no caso das montadoras, apesar das negociações ocorrerem por empresa, existiram mecanismos invisíveis que levaram à ultrapassagem das fronteiras entre as empresas, pois os trabalhadores dessa indústria conquistaram um mesmo padrão de remuneração e de jornada. Essa realidade sugere, do ponto de vista teórico, certo equilíbrio, embora instável entre estrutura e ação, para o qual Marx já afirmava serem os homens e as mulheres, produtos e produtores da história. Se há uma determinação do capital, ela esbarra na indeterminação das ações, como ilustra o episódio na mesa de negociação entre o SMC e as empresas no seguinte fragmento de entrevista:

“nós viemos aqui para o Paraná porque íamos pagar menos os trabalhadores”. Nós dissemos na mesa o seguinte: “Bom, na vinda de vocês, vocês tinham de negociar com o sindicato, não com o governo”, porque, na verdade, na negociação com o governo, o governo deve ter vendido para as montadoras [a idéia]: “aqui no Paraná, os custos da mão-de-obra é mais barata”. Então, a gente falou: “olha, vocês negociaram tudo errado. Questão salarial não é com o governo que se discute, é com o sindicato”. Então o sindicato foi atrás, mobilizou a categoria, e o nível salarial foi tendo aumentos reais nesse período (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 1 com assessor sindical, jul. 2004, grifo da autora).

Registra-se aqui, um elemento contingencial, na qual o capital não contava com a ação dos trabalhadores, visto que o Paraná é ou era tido sem experiência e sem tradição sindical. Critica-se, portanto, a idéia de que o sindicalismo esteja numa crise terminal. O que se verifica é uma realidade diversa, múltipla, ambivalente, contraditória e mutante que exige mais cuidado de quem tenta explicá-la, como propõem Morin e Le Moigne (2000, p. 134-137): uma forma de pensamento aberta, abrangente, flexível, que configure uma nova visão de mundo, aceite e procure entender as mudanças constantes do real e não pretenda negar a contradição, a multiplicidade, a aleatoriedade e a incerteza, conviver com elas. O cuidado, também se relaciona com as teorias. Essa transição na realidade foi acompanhada também de uma crise das teorias. Muitos autores, tentando compreender a realidade tida como completamente “nova”, anunciaram a obsolescência das teorias sociais que serviram para explicar a sociedade moderna.

Pensando nos autores clássicos da sociologia e sua adequação para a interpretação da realidade contemporânea, destaca-se a importância de considerar os conceitos, as teorias como construções históricas carregadas de provisoriedade. A análise cuidadosa da realidade social nos leva a perceber a coexistência do “velho” e do “novo”, do “moderno” e do “tradicional”, do local e do global e isso, por si, aponta para a importância dos clássicos e sua contemporaneidade. Existe uma estrutura que perdura muitas vezes com nova aparência, que confunde os analistas da sociedade, mas deixa espaço a outras interpretações complementares e até corretivas. A suficiência explicativa nunca está de um lado só ou contida numa única vertente teórica.

Estudiosos como Gorz (1982) e Offe (1989), por exemplo, apontaram para o fim da centralidade do trabalho no início da década de 1980. Hoje, passados mais de vinte

anos, observa-se queda do emprego no setor industrial. Por outro lado, velhas e antigas formas de exploração do trabalho para extração da mais-valia, das quais falava Marx em “O Capital”, permanecem. Basta lembrar dos trabalhadores no continente asiático, produzindo mercadorias como calçados, roupas etc. em um sistema de intensa exploração e baixíssimos salários, ou mesmo, as denúncias sobre o trabalho infantil em pleno fim de século XX e a existência do trabalho escravo como os carvoeiros, no Brasil.

Isso aponta para a importância dos autores clássicos na análise da contemporaneidade. Além do que apresenta em seus textos, Marx proporcionou um método para captação da realidade ainda válido para o entendimento das transformações no mundo de hoje. Mészáros (2002), em sua releitura concorda que a obra marxista, se contraposta ao atual desenvolvimento capitalista e do socialismo real, permite identificar algumas lacunas e ambigüidades. Trata-se, porém, mais de redimensionar, a partir da análise do desenvolvimento posterior do modo de produção capitalista, que de apregoar a existência de um novo modo de produção. Sobre a tese do fim da centralidade do trabalho, Mészáros (2000, p.1057) reafirma que o “trabalho simplesmente não pode deixar de ser fonte da riqueza, nem o tempo de trabalho a sua medida. Do mesmo modo, o valor de troca não pode deixar de ser a medida do valor de uso”. A centralidade da categoria do trabalho é reforçada por Antunes (1999, p.167), para quem o trabalho e a “classe trabalhadora” assumem a forma assalariada, abstrata e fetichizadora neste momento do capitalismo e o trabalho, na sua dimensão concreta, não perdeu o seu lugar de criador de valores de uso e a sua centralidade nas ações humanas. Nessa linha, Harvey (1993) também considera crucial retomar Marx, pois vários elementos teóricos são chaves para avaliar a acumulação flexível, destacando que o capitalismo é orientado para o lucro e o crescimento de valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção. O capitalismo é fundado na relação capital/trabalho e perdura a dinâmica de luta de classe pelo controle do trabalho e salário.

Redimensionar o conceito de crise, proposta deste trabalho, a sua real dimensão, isto é, se é a crise no sindicalismo ou do sindicalismo, saber como se expressa e os seus efeitos, a sua temporalidade, pode contribuir para o avanço e não para a paralisação da

conquista de direitos sociais, na medida em que se toma consciência da crise, permitindo que os sujeitos se armem de forma adequada. Aparência de crise esconde e desvela a essência dessa crise, pois só a desmitificação e o conhecimento do que ela é, do que se alimenta e das estruturas que a engendram podem “fazer despertar”. Isso possibilita o diagnóstico, as saídas para os sujeitos históricos que se encontram enredados pela incerteza e indeterminação, para “elucidar a parte imersa da organização social, sobre as capacidades de sobrevivência e de transformação” (MORIN, s.d., p. 126).

Algumas análises sobre o sindicalismo tenderam a permanecer na aparência do fenômeno da crise ao banirem o erro, a contradição e buscarem produzir um discurso limpo de arestas e ruídos, que não se coaduna com a assepsia que um discurso científico – ou, no caso, uma teoria – deve ter. A análise sociológica está produzindo e acumulando verdades parciais não passíveis de serem atingidas num único ato cognitivo, como destaca Shaff (1989). O contrário disso é fruto de uma concepção tradicional de ciência que, ao visar a racionalidade, a objetividade e a consistência, criou modelos fechados, absolutos, descartando a criatividade, a imaginação, o singular, o particular. A explicação da realidade não cabe em modelos, se é que em algum momento coube, pois a sua totalidade é dada à sua complexificação. Por outro lado, é próprio da ciência tradicional buscar explicações universais através das partes que estuda, ou seja, chegar à generalização do fragmento. A dificuldade reside em fazer generalizações para todo o mundo do trabalho, para as organizações dos trabalhadores, indistintamente.

Para discutir a crise no movimento sindical, optou-se por recolocar o sentido da crise como categoria explicativa para o momento atual, sem o viés apocalíptico de algumas vertentes. O sindicato, como uma organização complexa e parte de um todo igualmente complexo, pede estudos a partir de múltiplas dimensões.

Sobre o conceito de crise destaca-se, que na visão da Grécia Antiga, *Krisis* significava “decisão”, ou seja, era o momento que permitia o diagnóstico e a decisão. Já no sentido moderno, a noção de crise reflete situação de relativa indeterminação, como analisa Morin (s.d, p. 115), “é na medida que há incerteza que passa a haver possibilidade de ação, de decisão, de mudança, de transformação” Assim, a incerteza (sentido moderno)

e a decisão (sentido grego) são interdependentes e, portanto, “a crise é um momento indeciso e ao mesmo tempo decisivo” (idem, p. 115). Crise é transição.

Nessa ótica, a crise no sindicalismo é aqui analisada como momento de incerteza, de dúvida, mas também de transformação, que implica tomada de decisões. Segundo Morin (s.d, p. 119), as crises caracterizam-se pelo aparecimento de desordens, perturbações, bloqueios, desregulamento. O nó de uma crise deve ser buscado no cerne do dispositivo de regulação, pois o seu caráter central não está apenas na explosão, no surgimento da desordem, da incerteza, mas na perturbação/bloqueio sofridos pela organização/reorganização, no desregulamento, na des-regulação. Quanto mais “profunda” for a crise (crise de “civilização”), mais profundo está o dispositivo da regulação (MORIN, s.d. p.119).

A análise de Nisbet (1984) sobre a função da autoridade para Durkheim revela que, para esse clássico da sociologia, em épocas revolucionárias (de crise), o enfraquecimento da autoridade possibilita um estado de anarquia, de ausência de regras e normas, caracterizando-se pela disnomia (desorganização de normas). O exercício da liberdade, por exemplo, é fruto da regulamentação, sendo que o Estado definido por Durkheim como força coletiva, garante ao indivíduo proteção contra a autoridade, através da regulamentação. Assim, a crise pode ser associada à disnomia que, em última instância, impede a integração social necessária para o equilíbrio. No pensamento durkheimiano, portanto, a noção de autoridade é ponto de partida e critério para que ocorra a solidariedade social.

Na linha de um conceito sistêmico de crise, Habermas (1980, p. 13) afirma que “as crises surgem quando a estrutura de um sistema social permite menores possibilidades para resolver o problema do que é necessário para a contínua existência do sistema” e, nesse sentido, as crises são vistas “como distúrbios persistentes da integração social”²⁵.

²⁵ Segundo Miller (1977, p. 286), o sistema possui vários sentidos e, as vezes, confusos. Assim, o conceito mais geral é de que um sistema de “um conjunto de unidades ligadas entre si. A palavra conjunto sugere que as unidades possuem caracteres comuns. A natureza de cada unidade é condicionada e determinada pelo estado das outras unidades (...) O conjunto dessas unidades ultrapassa a simples adição das mesmas”. Outro autor, Buckley (apud DEMO, 1983, p. 52), define sistema como um “complexo de elementos ou componentes direta ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se

Não é qualquer mudança que pode ser concebida como crise, pois um sistema social pode variar sem perder sua identidade, uma vez que “apenas quando membros de uma sociedade experimentam alterações estruturais como sendo críticas para a existência contínua e sentem sua identidade social ameaçada”, se pode falar em crise, reforça Habermas (idem. p. 14). A sociedade salarial, analisada por Castel (1998), ameaçada pelo desmonte do Estado Social promovido pelas correntes políticas neoliberais, exemplifica essa noção de crise. Existe uma perturbação de certa funcionalidade que no Estado Social europeu do século XX caracterizou-se pelo desregulamento organizacional “numa disfunção onde havia funcionalidade, em ruptura onde havia continuidade, em *feedback* positivo, onde havia *feedback* negativo, em conflito onde havia complementaridade”, como afirma Morin (s.d, p.118).

Logo, a verdadeira perturbação de crise, como afirma Morin é o “desregulamento”. Ou seja, neste caso, o sindicato apresenta dificuldade em manter o papel de fiscalizador/regulamentador diante do avanço das forças neoliberalizantes, que se corporificaram mais intensamente em países da América Latina e, particularmente, no Brasil, na década de 1990. Nesses países, os trabalhadores viam, no Estado Social europeu, uma referência de mediação e de conquistas. No entanto, as práticas de desmonte desse tipo de Estado e a derrocada do socialismo real na década de 1980, resultaram em incerteza para os trabalhadores latino-americanos e em crise de projeto político da classe trabalhadora²⁶.

relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo”. Um sistema torna-se sistêmico devido à retroalimentação que o configura como um todo. Diferente do funcionalismo, que tratou muitas vezes de sistemas menos complexos, o sistemismo “dirige-se em cheio à complexidade dos sistemas físicos e humanos”, é dinâmico e não considera o conflito como “anômico”, mas como componente próprio da realidade. Entretanto, o sistemismo não supera a dialética, pois “a superação histórica se dá geralmente porque há conflitos não solucionáveis” como analisa Demo (1983, p. 54).

²⁶ Com o fim da Guerra Fria (1991) o relativo equilíbrio entre capital e trabalho rompeu-se e o capital pôde ampliar as margens de lucros, à custa dos trabalhadores e da imposição de redução dos custos com mão-de-obra, sem a contraposição representada pelo socialismo soviético. Ou seja, o fim da guerra fria representou não apenas a vitória do capital sobre o trabalho, como o fim de certo equilíbrio alcançado entre eles, através do sistema de regulação desenvolvido. O chamado “pensamento único” trazido pelo neoliberalismo, por sua vez, não hesitou em retirar direitos dos trabalhadores já consagrados constitucionalmente.

A crise no sindicalismo, no entanto, não foi só um reflexo do que acontecia em termos mundiais. No Brasil, a crise é marcada pelas mudanças econômicas e políticas que ocorreram na década de 1990, mas o parâmetro dessa crise sindical é o nível organizativo e a ação sindical da década anterior, caracterizado pelo novo sindicalismo e especificidades históricas e políticas fundamentais. Nos anos 1990, assumiram governos, porta-vozes do capital internacional e nacional que abortaram não apenas a idéia de um Estado Social, como adotaram políticas de flexibilização que podem ser lidas como desregulamentação de direitos sociais, flexibilizando salários, jornadas e contratos de trabalho conquistados nas décadas anteriores, como analisado no capítulo seis. Se o sindicato, historicamente, constituiu-se como representante dos trabalhadores com contratos formais, a substancial redução do número de trabalhadores com carteira assinada, faz o sindicato perder funcionalidade. Não foi o caso do SMC, já que a ampliação do setor automotivo no Paraná elevou a sua base. Porém, esta é uma questão de fundo para o sindicalismo como um todo. O sindicato local ganhou nesse momento e outros sindicatos perderam em vista da realocização da indústria automobilística no mundo.

De modo geral, o processo de flexibilização ou desregulação do sistema de relações de trabalho, que se configurou no pós-guerra, estabelece uma situação de crise já que foge da normalidade com a qual o sistema estava habituado. O SMC, entretanto, ao se deparar com o movimento de flexibilização, adapta-se a essa lógica, assim como o sindicalismo em todo o país que se vê forçado pela abertura na legislação a negociar jornadas e remunerações variáveis durante a década de 1990.

Defende-se aqui que o âmago da crise no sindicalismo é a desregulação, o desmonte da relação salarial. São fatores responsáveis pela dessindicalização, não apenas o desemprego, mas as políticas de flexibilização e de desregulamentação do trabalho. No Canadá, por exemplo, na mesma década, a filiação elevou-se em 2,5%, o que pode ser explicado pela regulamentação do país, que facilitou a filiação sindical e dificultou a

substituição de grevistas por outros trabalhadores. Já, os Estados Unidos, que adotaram desde 1980, uma política declaradamente anti-sindical, vêm reduzindo suas taxas de filiação. Hoje, os filiados naquele país são pouco menos de 10% dos trabalhadores privados.

Se a crise supõe uma situação inscrita em determinado tempo de conflito, de incertezas, de ruptura de certo equilíbrio conquistado numa determinada forma de produção social, o sindicalismo estruturado no pós-segunda guerra (de variadas conformações: social-democrata, marxista-leninista, corporativista e outras) encontra-se nesse estado de transição. No entanto, considerá-lo moribundo a partir dessa análise é riscar *a priori* qualquer perspectiva de ação e reação, de reorganização ou de superação.

O marco temporal da crise no sindicalismo encontra-se na crise de acumulação capitalista dos anos 1970, como sinalizado o capítulo um a respeito das soluções encontradas pelo capital. Esse mobilizou-se para manter o ritmo de acumulação no movimento de mudança da estrutura fordista de trabalho, da sua correspondente organização operária, da fragilização do Estado Keynesiano e das incertezas que essas mudanças vêm engendrando. O “depois” da crise depende fundamentalmente da capacidade de transformação do sujeito e a passagem para um estado diferente do anterior, reorganizado, redimensionado. Isso é o que vem ocorrendo com os sindicatos, objeto aqui analisado na figura dos metalúrgicos da Grande Curitiba, em ação na indústria automotiva.

Propõe-se, ainda, pensar a crise como situação de transição e de transformação inscrita no âmbito da desregulação e desorganização do fenômeno social, a ser explicada por um conjunto de redes complexas e interrelacionadas entre si. Além disso, toda crise tem um tempo de duração, podendo situar-se no acontecimento, numa conjuntura²⁷.

²⁷ O que virá da crise ou depois da crise depende das saídas encontradas, as quais, segundo Morin (s.d. p 124), podem ser soluções progressivas e regressivas, ou as duas ao mesmo tempo. Para o sindicalismo, a perda de qualidade e de complexidade pode representar saídas regressivas. Caso o sindicalismo ganhe em qualidade, em propriedades novas e mais complexidade, a saída é chamada de progressiva. Se as saídas representarem progressos econômicos, mas recuos políticos, a saída foi progressiva e regressiva ao mesmo tempo.

Talvez se possa afirmar que existe uma cronicidade nas crises do sistema capitalista, cuja história revela crises conjunturais que desembocam em transformações estruturais ou não da sociedade. O sindicato pode ser interpretado como um mecanismo que emergiu para regular a situação de conflito, que é permanente entre empregadores e empregados, embora esteja sendo analisado como tendo perdido a capacidade de aglutinar interesses. Nessa perspectiva, afirma Nair (1997, p. 239), resta muito pouco do modelo de luta de classe, onde os sindicatos e partidos reuniam os operários e os assalariados em torno das exigências de melhoria da proteção jurídica e social no mundo do trabalho e tentavam pôr em prática essas exigências, seja pela negociação com as organizações patronais, seja através do Estado. A realidade tem demonstrado a necessidade de uma sociologia que enfatize as continuidades, uma vez que os fenômenos atuais encontram raízes em outros momentos históricos do capitalismo, mas também seja capaz de perceber o novo sem perder a capacidade de “compreender como o velho se reproduz no novo e como, mais que uma clara superação, por vezes implica em repressão e recalque de processos que poderão a qualquer momento voltar novamente à superfície” (SORJ, 2001, p. 126).

As interpretações sociológicas feitas a partir das crises vividas pela humanidade, nas últimas décadas, as quais levariam ao fim do trabalho e do sindicato revelaram-se apressadas, pois o homem é instado a dar respostas. E a ação social em si, segundo o pensamento weberiano, já é uma ação prévia. As inúmeras ações provocam reações em igual número. É essa trama que vai interferindo, mudando a sociedade.

Algo, alentador, está no fato da situação de crise criar condições para novas ações, sem fazer aqui uma apologia à crise. De certa forma, a crise na década de 1990 trouxe o apelo ao sindicalismo brasileiro de renovação e que, para garantir representatividade e legitimidade, por exemplo, esse precisa estar enraizado na fábrica, no local de trabalho. Em 2005, também se apresenta a discussão da reforma sindical no Brasil, justificada pelo fato de que a estrutura sindical montada na Era Vargas e de cunho corporativista

possibilitou o aparecimento de sindicatos não representativos, desligados de suas bases e presentes, quase sempre, apenas para receber as contribuições sindicais compulsórias²⁸.

Quanto mais convulsiva é a crise, as saídas desencadeiam uma situação de busca radical. Sendo, um momento de indeterminação também no plano teórico, isso pode trazer o recuo dos determinismos e, conseqüentemente, o avanço da ciência, pois existe em toda crise um desbloqueio das atividades intelectuais que pode culminar na correção de um conhecimento insuficiente ou falseado, segundo Morin (s.d. p. 121) e, possivelmente, rebater no plano da realidade vivida. O debate sobre a crise sindical no Brasil e a discussão em torno da sua representatividade e legitimidade trouxe à tona a questão dos sindicatos de carimbo, aqueles que ampliaram a filiação e levaram a um movimento onde alguns sindicatos se sentem compelidos a mudar as suas estratégias. É claro que isso não se estendeu para todos os sindicatos. A análise do movimento demonstra realidade diversa no sindicalismo brasileiro. Muitos sindicatos vêm encontrando alternativas distintas. Alguns ampliam seu raio de atuação para além dos muros da empresa e do sindicato, outros se transformam em empresas-clubes, de caráter assistencialista.

No caso do sindicalismo no cenário internacional, existem organismos como a CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres) e a ORIT (Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores), sessão da CIOSL no continente americano, que visam desenvolver uma prática de cooperação entre os trabalhadores e os sindicatos no mundo para fazer frente à globalização e à transnacionalização do capital (Revista do Observatório Social, s.d). Além disso, pode-se dizer que os resultados da prática neoliberal, em seu auge no momento de disseminação (décadas de 1980 e 1990), ganharam adeptos mesmo entre os trabalhadores, produzindo frutos amargos para a classe mas, ao mesmo tempo, uma realidade que vem

²⁸ A Era Vargas corresponde às décadas de 1930/1940, quando se estabeleceram direitos como férias, jornada de oito horas, indenização, Justiça do Trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Os trabalhadores foram divididos em categorias representadas por um único sindicato sem possibilidades de articulação entre si. Os sindicatos, tutelados pelo Estado, passaram a ser financiados pelo imposto sindical, instituído pela CLT, que corresponde a um dia de trabalho por ano, cujos valores arrecadados são distribuídos na proporção de 60% para o sindicato, 15% para as federações e 5% para as confederações.

desmascarando essa ideologia. Cabe às forças sociais organizadas buscar meios para se contrapor à ideologia neoliberal, mesmo que parte dos dirigentes sindicais tenha aderido a ela nos anos 1990.

Em suma, destaca-se como elemento para trabalhar a noção de crise, a idéia de que ela está inscrita num determinado tempo, temporalidade essa que não pode escapar ao observador. O depois da crise depende fundamentalmente das saídas encontradas que para Morin (s.d, p. 123), podem ser regressivas ou progressivas ou as duas ao mesmo tempo. A pesquisa empírica do SMC aponta que este sofreu com a crise do desemprego, ao reduzir sua base em 1991, quando foi criado um sindicato articulado por empresas do setor eletro-eletrônico na região, mas a crise nesse sindicato não se revelou terminal. Entre as saídas estava a mudança de posicionamento junto aos trabalhadores. O sindicato abandonou um caráter meramente assistencialista no sentido tradicional e adotou uma posição mobilizadora, dentro dos limites que a Força Sindical circunscreveu, como analisado no capítulo quatro.

Por outro lado, existe uma dualidade entre o latente e o manifesto, o inconsciente e o consciente, o virtual e o real, mas fundamentalmente a crise revela algo que permanece invisível. Para Morin, o conhecimento precisa considerar a desordem, o antagonismo, o conflito e até as contradições como inerentes à realidade e, não, como aberrações. A noção de crise é inconcebível sem a compreensão de sociedade como um sistema capaz de sofrer crises, pois a própria mudança contém um caráter crítico. Assim, deve-se tomar a crise no sindicalismo como decorrência das transformações estruturais no mundo do trabalho e prenhe de contradições inerentes ao capitalismo.

Critica-se, aqui, a visão de que o sindicalismo ruma à extinção, pois tal visão pressupõe a perda da capacidade de ação do sindicato. Reafirma-se a dialética, pois a história dos trabalhadores é permeada por avanços e recuos no conflito entre os proprietários dos meios materiais de produção e os não proprietários, isto é, aqueles que só possuem a sua força de trabalho para vender. A contradição e o conflito são

permanentes e produtores das transformações na sociedade²⁹. O próprio conceito de crise, analisado neste capítulo, pensado para descrever a situação do sindicalismo no presente, não pode prescindir dessa perspectiva. Algumas vertentes, ao analisar a crise do trabalho e do sindicato acabaram esquecendo da inerência dessas categorias ao sistema capitalista, na medida em que desconsideraram ser a história dos trabalhadores resultante de uma contínua luta entre contrários e complementares, dialeticamente.

Do quadro das mudanças estruturais que vêm ocorrendo no sistema de produção capitalista depreende-se múltiplas crises e, seguramente, não são aqui contempladas todas elas, por não ser o objetivo desta pesquisa. Procurou-se explicitar a dimensão da categoria crise na perspectiva de que as mudanças sociais são imbuídas de “contradições ou crises”, como analisa Habermas (1980, p. 11) e essas evidenciam situações de transição, onde o velho e o tradicional não desaparecem, mas coexistem e interagem, revelando uma realidade multifacetada e ambivalente, exigindo que cada crise seja estudada empírica e teoricamente na sua própria complexidade. As permanências e continuidades, as reorganizações no modo de produção requerem uma noção de crise a partir da compreensão da sociedade capitalista como um sistema dinâmico capaz de sofrer crises e, obviamente, dotado de antagonismos e contradições.

Destaca-se, aqui, a idéia de Ianni (2001, p. 65), ao afirmar que as “ciências sociais são levadas a recuperar e desenvolver o sentido da história, diacronia, ruptura, retrocesso, desenvolvimento, decadência, transformação, transfiguração”, pois ao lado do que parece organizado, estruturado, sistêmico encontram-se a tensão, a fragmentação, a luta, o conflito, a contradição, a ambivalência. Não é possível tratar um mundo que se globalizou e do sindicalismo, no Brasil e no Paraná, sem uma inteligência histórica e dialética.

²⁹ A compreensão dialética de crise corresponde à multiplicidade de dimensões, ao entrelaçamento e à contínua interação entre os sujeitos, sujeito e objeto, que são distinguíveis mas não separáveis. Ultrapassa, assim, o reducionismo, que só vê as partes e o holismo, que só vê o todo e lida com as contradições sem a pretensão de superá-las. Concebe o conhecimento como não absoluto, mas provisório e em processo de construção. Difere, portanto, do pensamento linear, baseado no modelo de Aristóteles e o padrão de Descartes, que isola e fragmenta os objetos para melhor entendê-los, busca a simplificação explicando a parte e generalizando-a. Identifica a contradição como erro e expulsa a desordem e a aleatoriedade. Acredita-se produzir verdades absolutas. A crença no fim dos sindicatos e do trabalho, portanto, faz parte da suposição de que se chegou a um saber total da realidade.

As relações entre flexibilização do trabalho e pouca atividade, baixa filiação, representatividade relativa, mobilização e ação política sindicais e também, entre dessindicalização, heterogeneidade e fragmentação no trabalho, além de outras questões, revelam-se mais complexas do que algumas vertentes teóricas têm suposto, ao realizar conclusões generalizantes ou finalistas a respeito da instituição sindicato e do próprio movimento.

Também é preciso considerar que o objeto das Ciências Sociais, sendo histórico, encontra-se em constante movimento e construção, bem como constituído de consciência histórica. Sujeito e objeto históricos e científicos encontram-se imbricados. É intrínseca e extrinsecamente ideológico, é complexo, contraditório e inacabado e, essencialmente, qualitativo, o objeto das Ciências Sociais. Tem caráter específico e diferente do campo das ciências naturais e exatas. Toda pesquisa sociológica requer, portanto, uma metodologia que abarque essa especificidade, tome os conceitos sem dá-los por concluídos e não faça desaparecer a elasticidade das definições. Remete, desse modo, a um pensar dialético e histórico, uma perspectiva que desvela as insuficiências e as imperfeições dos sistemas de pensamento acabado. Sabe-se, assim, que a verdade é histórica e relativa ao tempo e ao espaço.

Os conhecimentos produzidos nesse contexto de transição social ampliada devem ser considerados como um enfoque, uma interpretação, um modo possível de ver a realidade, mas nunca o único e definitivo. Critica-se, portanto, as visões deterministas do sindicalismo. A história demonstra que um tipo de organização sindical pode ser substituído por outro, mas não há exemplos na história que o confronto entre opostos possa terminar definitivamente. Mesmo Weber (1991) exemplifica as lutas de classes em vários períodos. Na Antigüidade, camponeses endividados e artesãos ameaçados de servidão se contrapunham; durante a Idade Média e a Antigüidade, os não-proprietários como tal agruparam-se contra os que, real ou supostamente, tinham interesse pela escassez do pão. Naquele período, as disputas salariais foram incipientes, cresceram lentamente.

Enfim, são muitas as contraposições que sinalizam para a necessidade de uma reforma do pensamento para explicar as várias realidades e as múltiplas crises que a humanidade vive no presente. Captá-las, na sua essência, exige um pensamento não-cristalizado, não-cartesiano, capaz de lidar com os paradoxos, contradições e conceitos, simultaneamente complementares e antagônicos, característica do momento presente. No que tange ao sindicalismo, acrescenta-se a necessidade de se distinguir aquilo que foi projetado no plano das idéias e o seu movimento real, histórico e localizado.

CAPÍTULO 3 – O SINDICATO E A SUA REPRESENTATIVIDADE EM QUESTÃO

A coexistência de várias relações salariais e a segmentação dos mercados de trabalho têm vindo a produzir uma grande fragmentação e heterogeneização do operariado, o que torna mais difícil a macro-negociação colectiva e coloca as organizações sindicais numa posição de fraqueza estrutural, uma fraqueza agravada pelo abaixamento das taxas de sindicalização em quase todos os países.
Boaventura Sousa Santos, 1996

O desemprego, aliado ao crescimento do trabalho informal, que mantém à margem da ação sindical milhões de trabalhadores, são apontados como elementos que colocam em xeque a representatividade da instituição sindical. A ampliação do número de trabalhadores instáveis, informais e desempregados, advinda das mutações no mercado de trabalho nos últimos trinta anos, vem trazendo insegurança na representação dos trabalhadores e enfraquecimento das práticas reivindicativas e de negociação. A variação nas taxas de filiação mobiliza analistas do sindicalismo no Brasil e no mundo, porque é tida como medida necessária

(e por vezes suficiente) da representatividade do sindicalismo, a queda no número de associados vem em toda parte sendo tomada como indicador decisivo da crise, para muitos resultando no definitivo deslocamento dos sindicatos do centro da cena na ordem social contemporânea. Não são poucos os que argumentam que o trabalho organizado deve aumentar todas as suas energias no esforço de aumentar o número de filiados, num reconhecimento explícito de que aí repousa sua capacidade de influência econômica e política e, portanto seu poder. (CARDOSO, 2003, p. 207).

A redução das taxas de filiação, é portanto, interpretada como um forte sintoma de crise. Os sindicatos representam parcelas cada vez menores de trabalhadores, pois as taxas de filiação parecem acompanhar as mudanças no mercado de trabalho. Alguns autores chegam a prever a extinção dessa forma de organização. No entanto, a realidade do sindicalismo é díspar.

Sobre os níveis de sindicalização – apontados como sinal de força ou fraqueza sindical, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (apud OLIVEIRA e MATTOSO, 1994, p. 544), o número de sindicalizados em seus

países membros cresceu na década de 1970, com aproximadamente 14 milhões de novas adesões, perfazendo ao final desse período 92 milhões de trabalhadores sindicalizados. Já na década de 1980, ocorreu uma queda no número de sindicalizados nos Estados Unidos, Inglaterra e França, de maneira que os sindicatos perderam aproximadamente 5 milhões de membros. A TABELA 2 assinala a média geral do continente. Como nos países nórdicos, as taxas de filiação permaneceram altas, a redução maior ocorreu na França, com um percentual de 22,3% na década de 1970, declinando para 9,1% em 1995, a Inglaterra que tinha um número de filiados de 49,7% em 1970, recua para 32,9% em 1994, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1997.

Na síntese elaborada por Alioti (1998, p. 59), os números revelam a tendência das taxas de filiação na Europa, Itália, Estados Unidos e no resto do mundo, nos anos 1970, 1980 e 1990, porém servem apenas como referência geral em vista das divergências nas expressões numéricas das diversas fontes. Nos Estados Unidos, a redução foi de cerca de 50%, no mesmo período. A queda persiste em meados da década de 1990.

TABELA 2 – TAXA DE TRABALHADORES FILIADOS AOS SINDICATOS NA EUROPA, ITÁLIA, ESTADOS UNIDOS E OUTRAS PARTES DO MUNDO: ANOS 1970 A 1995

	1970	1980	1990	1995
Europa	38%	44%	38%	30%
(Itália)	38%	49%	39%	37%
EUA	30%	26%	18%	13%
Outras partes do mundo	37%	35%	30%	25%

FONTE: Elaboração de dados da OIT e CIOSL, apud ALIOTI (1998).

No Brasil, afirma Oliveira (1994), nos anos 1980, contrariando a tendência dos sindicatos europeus e americanos, ocorreu o crescimento da ação sindical e dos níveis de filiação – a taxa média nos anos 1970 de 13% dos trabalhadores com carteira assinada ampliou-se para 32% nos anos 1980³⁰. Mas, na década seguinte, a taxa média de filiação caiu para 21%, explicada em parte pela crise econômica no período. O IBGE, em pesquisa de 1989, revelou que, entre 1978 e 1988, o número de sindicatos avançou de 4.009 para 5.716, o que representa um crescimento de 42,6% num período de pouco mais

de dez anos. Esse número continuou a crescer. Entre 1990 e 1996, foram criados 2.135 novos sindicatos de trabalhadores assalariados no setor privado urbano, sendo que 74% desses são ligados à indústria e ao comércio. Ou seja, num período de pouco mais de seis anos, o número de sindicatos elevou-se em 87%. Essa ampliação do número de sindicatos, segundo Melo e Oliveira (1998, p. 80), não significou o aumento no percentual de filiados. Este parou de crescer e até decresceu em alguns setores, o que indica um aumento da fragmentação da organização sindical.

Quando se fala em fragmentação ou pulverização dos trabalhadores é necessário lembrar que se trata de uma característica também do sindicalismo no Brasil. Pesquisa do IBGE (1989) mostrou que dos mais de 5 mil sindicatos de trabalhadores existentes, cerca de dois terços não ultrapassavam 2 mil sócios na base e 81% tinham até cinco mil associados. Com mais de 50 mil sócios, registravam-se apenas sete sindicatos urbanos. Em 1991 e 1992, permaneceu a mesma situação, atribuída à legislação que impunha sindicatos por categorias e reconhecimento da Comissão de Enquadramento Sindical, com a mudança na Constituição de 1988. Após essa data, foram criados novos sindicatos que não alteraram a situação de pulverização, tampouco representaram crescimento do número de filiados. Os sindicatos criados eram frágeis financeiramente e com reduzido número de associados. Mantinham-se distantes de suas bases, caracterizando-se sindicatos “de carimbo”, como se convencionou chamá-los.

Além dessa multiplicação de sindicatos, o fato de cada categoria possuir uma data-base específica dificulta a ação unificada dos mesmos, que se mantêm nas reivindicações próprias de sua categoria. Enfim, são vários os indícios de fragilidade sindical, muitos dos quais não são novos, apesar de alardeados como novidades da crise atual de representatividade. No caso do Brasil especificamente, analisar a crise pela redução do número de filiados revela-se inadequada, uma vez que os trabalhadores são representados independentemente da necessidade de filiação. A diferença entre ser filiado ou não para os trabalhadores está no fato de apenas os filiados participarem das eleições sindicais e

³⁰ Dados obtidos na revista do Observatório Social, jan. 2003. Ressalte-se que há diferenças nas taxas de filiação de acordo com a fonte utilizada, sugerindo-se que apenas sejam indicativos das tendências.

acessarem os serviços assistenciais prestados pelo sindicato, afirma Cardoso (2003). Além disso, aquele sindicalismo corporativo da época da ditadura de caráter assistencialista não tinha interesse em aumentar a filiação devido a limitação quanto à prestação de serviços³¹. A manutenção dos níveis de filiação num determinado patamar era estratégica para as direções sindicais terem controle das eleições. Foram as oposições sindicais ligadas ao “Novo Sindicalismo” que “tiveram como uma de suas armas mais poderosas na década de 1980, a realização de campanhas massivas de filiação” para buscar vencer as eleições, analisa Cardoso (2003, p. 211). Dessa forma, tanto nos “sindicatos corporativos”, quanto naqueles ligados ao “Novo Sindicalismo”, as taxas de filiação foram instrumentos de ajuste interno entre as facções para a obtenção do controle dos sindicatos.

Sinaliza Cardoso, que a filiação sindical não necessariamente indica disposição para a ação política. Exemplifica que na França, apesar do baixo índice de filiação, os sindicatos conseguem parar o país em greves gerais. No Leste da Europa e na antiga União Soviética, “a sindicalização era de 100%, porque compulsória (...), na China continental as taxas são superiores a 70% da força de trabalho. E em qualquer destes casos, porém, os sindicatos não atuavam como instituições autônomas de organização e luta pelo interesse dos representados” (CARDOSO, 2003, p. 209). Nesse sentido, análises de crise sindical pautadas na redução do número de filiados e mesmo de greves podem não demonstrar de fato a situação da instituição sindical. Isso significa que questionar a representatividade sindical pelo número de filiados pode não ser elucidativo quanto ao conteúdo da crise sindical, pois há peculiaridades a serem consideradas nos diversos contextos históricos, inclusive no foco deste estudo – os metalúrgicos da indústria automobilística no Paraná.

De modo geral, a literatura sociológica reconhece como causas da crise no movimento sindical, não apenas a queda do socialismo real com o fim da ex-URSS, porque enterra a possibilidade da classe operária promover a revolução socialista nos

³¹ Boito Jr, (1991, apud CARDOSO, 2003, p. 210) afirma que o sindicalismo corporativo “das décadas de 1960 e 1970 tinha incentivos muito fortes para limitar o número de filiados à sua capacidade logística de prestar serviços”.

termos marxistas-leninistas, como também a crise do Estado de Bem-Estar e o novo padrão de acumulação flexível. Identifica-se a flexibilização como um dos fatores causadores da crise sindical porque, nessa forma de organização, crescem o trabalho por tempo parcial, os contratos por tempo determinado e trabalho autônomo, intensificam-se a subcontratação e o trabalho em domicílio, dificultando a representação sindical. Os sindicatos que, tradicionalmente, representam apenas os trabalhadores formais, não conseguem organizar esses segmentos. O avanço tecnológico e a automação reduziram o emprego industrial e, historicamente, o núcleo do sindicalismo. Soma-se a isso, a adoção das novas formas de gestão do trabalho que tendem a desestimular a sindicalização, além do conflito de interesses e da competição posta entre os trabalhadores, em vista do jogo do capital de relocalização da produção na economia globalizada.

A história demonstra que os sindicatos passaram por outras crises em outros tempos e estiveram envoltos em conflitos, antagonismos, avanços e retrocessos, com bases heterogêneas e fragmentadas, como agora. Apesar das conquistas que os trabalhadores obtiveram, essas nunca abrangeram todos os trabalhadores, pois as condições sempre foram heterogêneas: os bem-pagos, protegidos pela legislação e sindicalizados e aqueles que não recebiam igual tratamento. Hoje essa situação permanece e até aumenta a desigualdade no Brasil. Assim, é preciso caracterizar a fragmentação dos trabalhadores no presente que, de alguma forma, vem exigindo mudanças na instituição sindical, pois a crise no sindicalismo é a dificuldade do sindicato representar o conjunto dos trabalhadores, ou seja, o núcleo central juntamente com os trabalhadores periféricos, como analisa Gorz (2003).

A atual segmentação do trabalho, aprofundada pelas estratégias empresariais que operam tanto sobre a dimensão contratual como a organizativa, vem reduzindo drasticamente o segmento de trabalhadores estáveis e protegidos, ampliando o número de trabalhadores instáveis e precários, na opinião de Palomino (2000). O resultado é uma crise de representatividade dos sindicatos historicamente construídos como representantes daqueles segmentos contratualmente regulamentados no mercado de trabalho. Nesse sentido, o estudo sobre a organização dos trabalhadores na indústria automobilística da

RMC pode contribuir para a compreensão da fragmentação atual.

A ampliação do parque automotivo no Paraná, na década de 1990, está relacionada ao movimento do capital no plano internacional e, também, às manobras do governo brasileiro para inserir o país na economia mundial. Tal inserção se deu através de políticas de cunho neoliberal, da abertura dos mercados, das privatizações e da desregulamentação do trabalho. Entender o que acontece no Paraná quanto às alterações em sua atuação industrial e às novas relações de trabalho implica reportar-se às mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional. Os atores mundiais (empresas transnacionais) associam-se aos atores nacionais e locais (governos nacionais e estaduais e suas políticas) para a maximização dos lucros.

As montadoras Renault, Volkswagen-Audi e Daimler/Chrysler, que se instalaram em fins dos anos 1990 na RMC, escolheram a região por sua localização estratégica voltada para o Mercosul e pelos incentivos fiscais do governo paranaense na guerra fiscal entre estados para instalação das empresas (MOTIM, FIRKOWSKI e ARAÚJO, 2002). Outra razão fundamental para a atração das indústrias para o estado relaciona-se ao fenômeno de reestruturação produtiva e de redistribuição espacial mundial da indústria automobilística, que procurou *greenfields* – regiões com pequena ou nenhuma tradição sindical, custos salariais abaixo da média da indústria de transformação e interesse do governo local/regional, disposto a conceder benefícios fiscais e ou infra-estrutura e financiamento para realização de novos investimentos. O Paraná pode ser apontado como um *greenfield* sindical, na afirmação de Araújo (2003) e demonstrou rápida transformação na base-local, como mostra a fala de um assessor sindical:

Em 1997, foi o início da implantação das montadoras aqui. Então deu esse salto aqui. Se nós pegarmos toda a cadeia automotiva nós temos uma classificação do que seria a cadeia automotiva desde a fabricação até a comercialização; se for pegar dos metalúrgicos, e das montadoras, especificamente, nós vamos de automóveis que não tinha e de caminhões, também. Dá aproximadamente 7000 empregos direto (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista nº. 1 com assessor sindical, 12 jul.2004).

A instalação das montadoras alterou o perfil econômico e social do estado e contribuiu para a heterogeneidade do mundo do trabalho, ampliando categorias de trabalhadores vinculadas a essa indústria, como é o caso dos metalúrgicos. De acordo com Motim e Araújo (2003), houve crescimento no emprego formal no Estado e, segundo Ferraz (2005), tão ou mais significativo que no Estado foi o “crescimento do número de empregos formais na Região Metropolitana de Curitiba entre 1990 e 2000”. Em uma década, o aumento do número de empregos formais é de 24,8%, sendo que São José de Pinhais – município que recebeu as montadoras – elevou seu número de empregos em 89,9% (ARAÚJO e MOTIM, 2003, p. 5).

Enquanto, na região do ABC paulista, organizada no padrão fordista até década de 1990 e onde os trabalhadores enfrentaram a reconversão industrial contando com um acúmulo de experiências e histórias de luta para enfrentar as alterações no trabalho, os trabalhadores metalúrgicos no Paraná defrontaram-se diretamente com uma produção já automatizada, informatizada, flexível e enxuta. As montadoras Renault e Volkswagen-Audi vieram estruturadas a partir do novo padrão tecnológico automotivo. Ou seja, aliadas à robótica e automação com organização sob inspiração toyotista, a qual exige um trabalhador polivalente e qualificado, que otimize a produção e saiba trabalhar em equipe; exigência bem diversa, portanto, do trabalhador no sistema fordista, embora aqui se verifique a combinação do modelo toyotista com o fordista.

Dessa forma, o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) precisou adaptar-se à nova realidade, pois enquanto os do ABC e de São Paulo “amargaram constantes perdas nos postos de trabalho durante a década de 1990, o sindicato local viveu um crescimento significativo de sua base. Não se trata do aumento de postos de trabalho precários, pois o número de trabalhadores formais, no setor metalúrgico da RMC. Em relação a outros setores da economia na região há um crescimento da participação do emprego formal metalúrgico de 30,3%” (ARAÚJO e MOTIM, 2003).

TABELA 3 - NÍVEL DE EMPREGO DAS MONTADORAS INSTALADAS NO PARANÁ – PERÍODO: 2000 A 2004

Período	Audi-Volkswagen	Renault	Volvo	Chrysler*	Total
Dez/00	3.343	2.177	1.551	250	7321
Dez/01	2.536	2.515	1.313	0	6364
Dez/02	2.451	2.322	1.320	0	6093
Nov/03	2.367	2.264	1.528	0	6159
Dez/03	2.337	2.231	1.536	0	6104
Nov/04	3.880	2.394	1.759	0	8033
Dez/04	4.205	2.396	1.755	0	8356
Média 2002	2.479	2.490	1.331	0	6300
Média 2003	2.420	2.279	1.470	0	6169
Média 2004	3.184	2.330	1.648	0	7162

FONTE: DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba/ Montadoras
Elaboração: DIEESE *A empresa se retirou do Estado, em 2001.

Os dados apontam para crescimento dos postos de trabalho nas montadoras. Embora tenham ocorrido descontinuidades entre dez.2000 e dez.2004, as três montadoras aumentaram os empregos. A Renault subiu de 2.177 em dez.2000 para 2.396 em dez.2004. A Volvo no mesmo período saltou de 1.551 para 1.755, enquanto a Volkswagen-Audi pulou de 3.343 em dez.2000, para 4.205 em dez.2004. Se os postos de trabalho decresceram no ABC paulista, isso não ocorreu no Paraná; ao contrário, a base metalúrgica cresceu. A novidade do tipo de indústria no estado está no reduzido emprego de mão-de-obra, se comparado com as indústrias automobilísticas dos anos 1970/1980 e também da promessa de geração de empregos quando de sua instalação (MOTIM; FIRKOWSKI; ARAÚJO, 2002).

A vinda das montadoras possibilita a ampliação da base do sindicato local, hoje em torno de 50 mil, dos quais 17 mil são filiados³², segundo informações de dirigentes sindicais, porém ocorre “sob uma organização sindical ainda sem tradição no confronto com empregadores transnacionais”, afirma Araújo (2003).

³² O número de filiados chegou a 20 mil em 2005.

Pode-se afirmar que, com as montadoras, ocorreu um incremento da atuação sindical, também por se tratar de um setor que historicamente possui tradição sindical não apenas no Brasil, quanto noutras parte do mundo. Não se trata de afirmar que as montadoras levaram o sindicato a uma inflexão, pois o SMC já vinha passando por uma reforma na sua atuação, em vista da oposição em eleições sindicais nos anos 1980 e a instalação de empresas como a Volvo, montadora de veículos pesados, desde 1970 no município de Curitiba e a New Holland, produtora de equipamentos agrícolas. Acompanhe-se o depoimento sobre a dinâmica base e sindicato:

Em 1979, a categoria dos metalúrgicos fez uma greve, considerada na época como 'espontânea', não puxada pelo sindicato, reflexo do que estava ocorrendo em São Paulo e no resto do país. As conquistas da greve foram boas, piso salarial para a categoria dos metalúrgicos, jornada de 44 horas, aumento salarial. Foi uma das primeiras greves consideradas legais no país. O sindicato foi contra. Todo o processo foi conduzido por uma Comissão de Negociação. O sindicato não apoiou a greve e perdeu ponto com a categoria. O sindicato na época tinha uma atuação muito assistencialista. Assim, criou condições para formar uma oposição, para concorrer às eleições sindicais em 1980. Participaram principalmente aqueles que haviam feito greve, com os trabalhadores da Mueller Irmãos, New Holland, Bosch, Volvo, Britânia, Siemens entre outras. Em 1980, houve a eleição e concorreu a chapa oficial e a nossa. Nós perdemos. Depois em 1983, todos os trabalhadores que fizeram parte da chapa de oposição anterior e/ou fizeram oposição estavam desempregados. A oposição estava desarticulada, devido principalmente, à grande onda de desemprego em 1982/83. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 8, com membro da oposição metalúrgica em 1980, 28/05/05).

Além da eleição mencionada, existiram chapas de oposição concorrendo nas eleições de 1986, 1989 e 1992. Depois dessa última, não houve chapa de oposição disputando eleições como é analisado no capítulo cinco. É possível afirmar que as oposições enfrentadas por esse sindicato colocaram-no em crise, levando-o a modernizar-se e a se tornar um sindicato mobilizador. Essa inflexão ocorreu entre os anos de 1985 a 1995. Em fins dos anos 1990, a ampliação da base dos metalúrgicos, com a vinda das montadoras e seus fornecedores, colocou o sindicato num outro patamar, na medida em que os novos interlocutores possuem uma cultura de negociação dos seus países de

origem e de organização dos trabalhadores por local de trabalho, distinta da tradicional indústria metalúrgica paranaense. O contraste está exposto na narrativa de um assessor sindical:

é diferente quando você vai negociar com uma empresa que tem um número pequeno de trabalhadores, que é um empresariado atrasado, que não tem informação (...). Quando você negocia com um interlocutor nessas condições é difícil de negociar, porque a pessoa, quando ela não tem informação, ela fica mais incerta em tudo que é passo, para frente ou para trás; ela prefere ficar aonde está. E, com as montadoras, daí é diferente, porque são empresas que têm informação; então, você tem condições de negociar o limite. No outro, aquela insegurança que ele tem, ele não sabe aonde vai dar aquilo ali tudo, ele quer ficar onde está. Ele reproduz o que já está acordado. Nas montadoras não, aí você tem toda essa possibilidade. Então, o interlocutor do sindicato mudou. Você tinha aí a mecânica, a indústria mecânica, a metalúrgica e as montadoras, só que, nas montadoras, tem esse novo interlocutor, não que o interlocutor mudou, metalúrgica-mecânicas continuam tendo (...), mas tem um novo interlocutor, que são as montadoras (BRIDI, 2003. Entrevista nº. 1 com assessor sindical, 12 jul.2004).

Esse novo interlocutor possibilita mudanças na negociação salarial exigindo uma nova dinâmica para o sindicato. Em avaliação de Sérgio Butka, presidente do SMC desde 1990, noticiada na grande imprensa, o sindicato sob sua direção transformou-se, de uma entidade apagada em uma referência nacional devido à ampliação da base, o nível de sindicalização e de ação sindical no âmbito das montadoras.

Sobre a filiação sindical, esta acontece no momento em que o trabalhador entra no quadro da montadora. No caso da Volkswagen-Audi, ocorre no momento em que o trabalhador está participando da atividade de integração realizada pela empresa, na qual o sindicato tem poucos minutos para se apresentar e falar com os trabalhadores. Cerca de 50 a 60% dos trabalhadores na área de produção são sindicalizados. Já na Volvo, cujos trabalhadores têm uma rivalidade histórica com o sindicato, segundo a Comissão de Fábrica, o índice de sindicalizados gira em torno de 30%. Essa é uma preocupação dos dirigentes:

Quando o trabalhador entra é feita uma integração sobre a empresa, o trabalho. E tanto o sindicato quanto a comissão de fábrica vai lá e tem um espaço de 5 minutos nessa integração. (...) Dos novos que entraram, a gente conseguiu

sindicalizar em torno de 40%. Então, tem aí, praticamente novos 400 filiados no sindicato. Se bem que muitos deles já trabalhavam como metalúrgico e que já era sindicalizado. (...) Teve integração em que, dos 50 que entraram, todos [se] sindicalizaram. É que, se o sindicato tivesse acesso a todas as integrações, acredito eu, que teria cerca de uns 80% sindicalizados. Teve assim, muitas contratações de uma hora pra outra e não teve integração. Do pessoal que já estava na fábrica, nós temos lá 1050 são os sindicalizados. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul.2004, grifo da autora).

Para o sindicato dos metalúrgicos da RMC, portanto, os níveis de filiação não revelam crise. Ao contrário, verificou-se o crescimento da base e dos associados. As análises de crise no sindicalismo tomando por base a filiação não encontram sustentação na realidade local. Há outros elementos que necessitam ser explorados empiricamente para que se clarifiquem as limitações ou os elementos críticos no sindicalismo atual.

Considera-se que a indústria automotiva é paradigmática não apenas para a identificação do exposto acima, mas também porque se constitui numa empresa-rede que envolve vários ramos de atividade desde a siderurgia, a química, a informática, têxtil até eletroeletrônica e cuja organização tem caráter individualizante. Além disso, trata-se de uma indústria que foi alvo da reestruturação sistêmica, a qual renovou produtos e processos na cadeia produtiva calcada em programas de qualidade, sob inspiração de técnicas japonesas de organização do trabalho e da produção, com especial atenção aos três “zeros”: “zero estoque, zero tempo morto e zero defeito” (CARDOSO, 2000, p. 30). Ilustra a mudança no paradigma o fato de se passar de uma produção de massa à lógica de uma produção flexível de acordo com a demanda; de uma estrutura de tarefas fixas a uma organização produtiva baseada na multifuncionalidade e polivalência do trabalhador; de uma linha de montagem fordista à organização por times, células ou equipes autogerenciáveis. São alterações que trazem para o trabalhador as exigências de um perfil de responsabilidade pela produção e também pela qualidade, pelas múltiplas tarefas, pelo ritmo intensificado de trabalho sem, contudo, a correspondente contrapartida salarial.

Ressalte-se, no entanto, que os processos instaurados numa dinâmica de flexibilização da produção e das relações de trabalho não foram incorporados às empresas de forma monolítica. Não existe padrão único de reestruturação, aponta Leite (2003), pois

a produção flexível apresenta-se com características específicas, de acordo com as políticas de cada país, setor e da própria empresa. No Brasil, as indústrias automotivas instaladas antes de 1990 tenderam a reestruturar-se nessa modalidade (flexível e enxuta). Foram instadas a inovar, enxugar quadros, como aconteceu com a Volvo. As plantas que se instalaram a partir de meados dos anos 1990 já vêm nos moldes da produção flexível e enxuta. Tanto nas antigas quanto nas novas plantas, a característica é de aumento do ritmo de trabalho, sendo que, nas primeiras, a redução dos níveis de emprego foi dramática e em todas a produtividade aumentou. A título de exemplo, (cf. tabela 15, p.173) as montadoras empregavam 110.369 trabalhadores produzindo 1.013,252 veículos, o que dava uma média de 8,55 carros por trabalhador, em 1989. Dez anos depois essa indústria com 85.100 trabalhadores produziu 1.356,714 veículos, representando 15,54 veículos/trabalhador. Em 2003 foram produzidos 1.827.038 veículos com 79.153 trabalhadores, numa média de 23,08 veículos produzidos por trabalhador.

Ou seja, as mudanças na organização do trabalho e da produção, segundo dados da ANFAVEA, elevaram a produtividade de maneira visível sem o correspondente aumento dos níveis de emprego. A produtividade sobe às custas da intensificação do ritmo de trabalho. Além disso, os números que indicam a produção/emprego/veículo por trabalhador comprovam a flexibilidade da produção puxada pela demanda. Opera-se, nessa modalidade, com um mínimo de trabalhadores e, em caso de aumento da demanda de mercado, recorre-se à subcontratação ou aos contratos por tempo determinado. Os resultados mais visíveis consistem na redução do emprego e na precarização do trabalho ao longo da cadeia produtiva.

A produção flexível e enxuta marca a adoção de um novo paradigma de emprego flexível, precário e desregulamentado. Nessa forma de produção, adota-se o *Just in time*, processo de produção segundo o qual os insumos e estoques intermediários necessários ao processo são supridos no tempo certo e na quantidade exata. A redução dos estoques de matéria-prima e peças intermediárias é conseguida através da linearização do fluxo da produção e de sistemas visuais de informação (*Kanban*). Por esse meio, busca-se estoque zero, segundo Franzoi (2002, p. 171).

Essa forma de produção requer mudanças no *layout* das fábricas, onde as sessões fixas são organizadas em “uma seqüência de pequenas unidades ou células independentes, que funcionam como cliente e fornecedor. Cada unidade de produção emite à unidade anterior, através de um cartão (*Kanban*), a informação de quantas peças devam ser produzidas ou a quantidade de matéria-prima necessária” (idem, p. 172). Nesse sistema, o controle da qualidade pelo produto é de responsabilidade do próprio operador dentro da unidade e todos os desperdícios que não agregam valor devem ser eliminados. No caso da Volkswagen-Audi no Paraná, a fábrica foi construída em forma de Y, sob o conceito de fábrica transparente e integrada – inédito no grupo Volkswagen – os escritórios e as linhas de montagem são abertos para facilitar a comunicação, a visibilidade e o controle de todo o processo de produção³³.

A cadeia automotiva reestruturada compõe-se em rede. Na rede de fornecedores, há os de primeira linha melhor posicionados no conjunto da cadeia. Na pesquisa feita por Abreu et al. (2000, p.27-73), em três regiões do Brasil (Campinas, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro), as empresas de primeira linha são de fornecimento direto às montadoras, as empresas de segunda linha vendem principalmente para os fabricantes de autopeças e as de terceira linha vendem para os fabricantes de peças e componentes e para o mercado de reposição. As ligações ascendentes e descendentes da indústria automotiva envolvem mais de 30 setores econômicos, entre eles, mineração, aço, vidro, pneus, produtos químicos, baterias, álcool e petróleo, serviços de transportes, marketing etc. e a indústria de autopeças ocupa uma posição-chave entre as montadoras de veículos e as indústrias de insumos. As empresas reestruturadas, como é o caso da Volvo, ou concebidas originariamente na lógica da produção flexível, como a Renault e a Volkswagen-Audi, apresentam-se como firmas-mães, entorno do qual giram um conjunto de fornecedores mais ou menos integrados entre si dependendo da importância do produto para a montadora. A produção sem estoques exige que a montagem do automóvel seja realizada

³³ Relatório de visita à Volkswagen-Audi, em São José dos Pinhais, maio/2005, equipe do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, UFPR, 2003.

no momento da compra. Através do sistema de informações entre as firmas, é acionada a produção dos componentes pelos fornecedores.

Para as empresas fornecedoras, no entanto, essa lógica não se aplica totalmente, pois a empresa não tem como planejar a sua produção. Quando chega um pedido da montadora, ao final do dia por exemplo, aquela tem de manter os seus trabalhadores além do horário para poder cumpri-lo, como revelou o gerente de Recursos Humanos de uma fornecedora: “o planejamento da produção não existe, é ditado pela empresa montadora. A solicitação é feita via computador. Às vezes, a demanda por uma quantidade de produto chega às 17 horas, daí o pessoal tem que ficar mais tempo na empresa – precisa ser estimulado com lanche, música (...)” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 9 com diretor de RH, jul.04).

O ônus da “produção de acordo com a demanda” é, portanto, das firmas terceiras, que servem como amortecedoras para as flutuações de mercado. A literatura nacional sobre as relações interfirmas revela que existe assimetria nessas relações. Os fornecedores encontram-se numa posição de subordinação em relação às montadoras. São essas que determinam o ritmo da produção, os preços, as inovações técnicas, os padrões de qualidade e outras exigências. As montadoras estabelecem relações diferenciadas com os fornecedores ao longo da cadeia, de exclusividade ou não, e a escolha deles ocorre com base nos custos, qualidade e prazos, principalmente. Contrariando algumas correntes que vêem vantagens nessa nova forma de organização centrada na horizontalidade, no caso do Brasil, a relação entre essas firmas não é de parceria, tampouco cooperação, apesar da estrutura piramidal, destaca Leite (2003, p.129-158).

As firmas terceiras são constantemente pressionadas a reduzirem custos sob pena de perderem para a concorrência e são levadas a exigir mais da mão-de-obra. É justamente nessas pontas da cadeia automotiva que o trabalho se encontra mais precarizado e onde o trabalhador não é sindicalizado. Por isso, os trabalhadores das terceiras recebem menores salários e os contratos temporários são mais constantes. Leite (2003) registra a diferença das condições de trabalho entre as empresas. Existe maior

pressão das montadoras no sentido de redução de custos, sendo que as montadoras tendem a repassar prejuízos de diversas ordens para os fornecedores.

É essa lógica que alimenta a precarização das condições de trabalho e apenas a atuação sindical pode minorar esse quadro na ponta final da cadeia produtiva. Só a aglutinação de forças e interesses através de um sindicato forte e atuante junto às empresas terceiras (fornecedoras, autopeças, subcontratadas...) pode reduzir a pressão que recai sobre os trabalhadores. Segundo Leite (2003), a atuação sindical combativa pode reduzir a assimetria que há entre condições de trabalho e salário, no conjunto da cadeia automotiva.

Essa “nova” configuração da indústria tem implicações para as organizações dos trabalhadores e seus sindicatos, pois ela fragmenta a categoria, pulverizando a classe na medida em que, numa mesma empresa coexistem dezenas de categorias, além das atividades terceirizadas fora da planta da montadora. As crises de representatividade – nas quais o sindicato não consegue abarcar a totalidade de trabalhadores, – e a fragmentação decorrem das novas formatações das indústrias, que desconcentram o trabalhador no espaço produtivo, tornando mais heterogêneas as condições no processo de trabalho, ainda que tais condições nunca tenham sido realmente homogêneas. As crises são também efeitos da diversificação das formas contratuais, seja por tempo determinado, parcial, subcontratado ou terceirizado, que coexistem no chão de fábrica, trazendo dificuldades aos sindicatos para representarem o conjunto dos trabalhadores.

A exemplo disso cita-se a Volkswagen-Audi que, em maio de 2005, possuía 4.300 trabalhadores diretos, divididos em três turnos, sendo que em julho de 2004, de um total de 2.500 trabalhadores, 1.500 eram contratados por tempo determinado, segundo informação de diretor sindical. Essa empresa possui cerca de 10.000 trabalhadores indiretos. Desses, 1.500 eram terceirizados na planta (limpeza, segurança, alimentação, logística, manutenção) na qual 800 trabalhadores se concentram na logística e os demais (700) nas outras atividades. Os trabalhadores das fornecedoras estão compreendidos nos indiretos. Essa situação caracteriza a fragmentação dos trabalhadores na fábrica. É

evidente que a ação sindical de mobilização da categoria fica prejudicada, porque as relações de trabalho encontram-se mais individualizadas.

As demais montadoras, Renault e Volvo também seguem essa lógica, com parte dos trabalhadores diretamente contratados e nesses incluem-se os contratados por tempo determinado, estagiários e parte terceirizados. Segundo a Comissão de Fábrica da Volvo, cessaram em agosto de 2004 todos os contratos por tempo determinado, porém não está descartada a possibilidade de novas contratações desse tipo se ocorrerem demandas do mercado. No caso, o quadro de engenheiros da empresa é contratado na condição de consultores, pois a empresa

praticamente demitiu quase uma engenharia toda, porque estava para acabar, ia unificar com os Estados Unidos(...). Só que num determinado momento não aconteceu, como um todo e, aí, a Volvo começou a contratar consultores. Então, nós temos um número grande de consultores aqui dentro fazendo esse trabalho de projetos, mais na área administrativa que tem bastante”. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com Comissão de Fábrica, ago. 2004).

No tocante aos trabalhadores das fornecedoras, a Volkswagen-Audi tem um memorial descritivo que estabelece as regras para os prestadores de serviços da empresa, assim como a exigência de comprovação dos pagamentos dos encargos sociais. Mas não estão garantidas condições iguais entre os trabalhadores da montadora e os periféricos, ou seja, os terceirizados, subcontratados e aqueles por tempo determinado. Isso pode ser percebido pela análise dos acordos coletivos entre o sindicato e as montadoras e pelas entrevistas com sindicalistas. A tendência é de padronização de direitos e benefícios, salários, jornada de trabalho, PLR etc., para os trabalhadores das montadoras. Para os demais trabalhadores da cadeia produtiva fica a expectativa da ocorrência de um efeito dominó de que direitos e benefícios se estendam a eles. No entanto, isso não acontece de forma automática. Exige a mobilização, a conscientização acerca das condições de trabalho e das possibilidades de mudanças por parte dos trabalhadores e da atuação do sindicato, pois é um equívoco pressupor ser a solidariedade de classe, dada e não construída.

Parafrazeando Gounet (1999), nessas “novas” montadoras, 10 mil trabalhadores podem participar do fabrico de um veículo, porém somente 2 mil são empregados diretos. Os 8 mil restantes são trabalhadores ligados a outras empresas. Verifica-se que no interior de uma montadora, os contratos de trabalho se tornam cada vez mais diferenciados, existindo contratados por tempo indeterminado, tempo determinado e temporário, apesar dos acordos coletivos dos metalúrgicos proibirem, de modo geral, trabalhadores temporários, essa proibição não alcança toda a cadeia produtiva. Também, no processo de produção, é estabelecida a divisão entre os trabalhadores em times, células ou EAGs, que devem funcionar como uma pequena empresa. Dentro dos times ocorrem pequenas divisões, onde a equipe tem que funcionar de modo harmônico para cumprir as metas. Por isso, um trabalhador fiscaliza e esse controle cria um círculo de responsabilidades mútuas, na opinião de Gounet (1999) e como atesta a entrevista:

É uma opinião nossa, do sindicato, que o grupo tem que cuida (sic). Quando a gente vai avaliar pegar um aumento, se você vai tirar aumento do seu salário, pergunta: ‘Eu tirei de mim, passei pra quem? Ficou pra empresa?. Agora como é que eu vou mandar uma funcionária que por uma doença ocupacional dentro do trabalho, ficou limitada dentro de uma função? E para o grupo na nova realidade, o trabalhador que não está habilitado a fazer a mesma função que todos, está fora do grupo!(sic)(BRIDI, 2003. Entrevista n.º5 com dirigente sindical, ago. 2004).

Nessa modalidade, transfere-se ao trabalhador responsabilidades que antes ficavam a cargo das chefias, tais como a qualidade do produto, o controle sobre o grupo e outras. Isto tende a dificultar o grupo reconhecer-se enquanto classe, uma vez que é buscado apagar no plano da aparência, as fronteiras hierárquicas dentro da empresa.

A montagem da fábrica da Volkswagen de Resende, no estado do Rio de Janeiro, exemplifica a organização em novos padrões de produção, estruturada num “consórcio modular”³⁴. Possui cerca de 1.500 operários no local, e destes 1.300 são contratados por

³⁴ Nesse consórcio modular, a rede de fornecedores é colocada dentro da fábrica e os torna responsáveis diretos pela montagem do veículo (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Arbix e Zilbovicius, 1997, apud RAMALHO e SANTANA. In: NABUCO et al. (Orgs.). A indústria automotiva: a nova geografia do setor. Rio de Janeiro: DP&A, 2002). Nas montadoras, a terceirização “afeta dois tipos de atividade produtiva: processos intensivos em trabalho, cuja localização não afeta o fluxo produtivo (tarefas de montagem e

sete firma subcontratadas, conforme Ramalho e Santana (2001, p. 92). Pulverizam-se, portanto, também as empresas, criando dificuldades complementares para a ação do sindicato, em conseguir representar os trabalhadores das diferentes empresas, que se encontram dispersos, não espacialmente, mas em interesses. Essa pulverização de interesses é um obstáculo à ação coletiva. Porém, no caso de Resende, que traz semelhanças com a RMC, as dificuldades não significaram ausência de mobilização, de ação coletiva. A exemplo, tem-se a realização de greve na Volkswagen de Resende em 1999, tratando-se de uma ação que trouxe amadurecimento e “uma compreensão das possibilidades de ação frente a VW e às empresas consorciadas” (RAMALHO e SANTANA, 2001, p. 98).

Outro elemento que denota a fragmentação da categoria está no fato de que a sindicalização dos trabalhadores da área administrativa ser menor. Observa-se tal disparidade quando um dirigente sindical afirma que “na área administrativa é que nós temos um número bem menor de sindicalização, mas na área produtiva a grande maioria são sindicalizados. A Renault tem hoje mais ou menos 2.000 funcionários e tá mais ou menos nessa faixa, cerca de 1100 sindicalizados, 50, 55%” (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical, jul. 2004). Verifica-se que os trabalhadores da área administrativa são representados pelo sindicato cuja categoria majoritária são os metalúrgicos e com eles não se identificam. Por isso, nas montadoras, essa área apresenta um índice de filiação próximo de 1%. Uma das explicações, dadas pelos dirigentes, é de que os trabalhadores daquela área têm uma relação com a chefia que é individualizada. Já, na área produtiva, a chefia lidera trabalhadores que formam um coletivo e, necessariamente, constituem uma unidade propiciada pela organização da produção em times, células ou EAGs, como na Volvo, o que impele os trabalhadores estarem em permanente relação uns com os outros. As conversas das chefias quase sempre são com o time, como se fosse um corpo e não há negociação individualizada dos salários, como ocorre no administrativo.

usinagem de peças simples); produtos e/ou processos mais complexos, que dependem de fornecedores especializados”, segundo Abreu (2000, p. 46). A externalização ocorre tanto nas atividades produtivas quanto nas auxiliares como alimentação, vigilância, transporte, limpeza, etc.

A planta da Renault funciona como empresa integrada e de produção flexível. A fabricação de peças é feita por uma rede de cerca de 18 fornecedores mundiais, localizados em seu próprio parque, ligados à empresa por sistema informatizado. Há mais 50 fornecedores locais. Os serviços de apoio também são terceirizados, refletindo a fragmentação e a pulverização da categoria no chão de fábrica. Já a Volkswagen-Audi, conforme Carleial (2002, p. 194 e 197), adota o sistema de produção flexível e integrada. Parte dos fornecedores são mundiais e estão localizados no seu condomínio, interligados via computador, além daqueles diretos localizados em São Paulo. Segundo dados da empresa, esta possuía cerca de 190 fornecedores, em 2005.

Contando com cerca de 130 robôs, em 2002, dados de Carleial (2002, p. 197), a Volkswagen-Audi é mais robotizada do que a Renault, que possuía apenas 25 robôs. De 2002 a 2005, a primeira ampliou a robotização, chegando a contar com 305 robôs na armação, em especial no processo de solda, no qual os robôs soldam as peças maiores e os homens, as menores. Ao todo são 340 robôs na fábrica. A estruturação dessas montadoras confirma a interpretação de Gorz, (2003) para quem, enquanto na produção fordista e não robotizada, o indivíduo era peça da engrenagem, na produção robotizada são os grupos que funcionam como engrenagens.

Nessa nova modalidade de produção, devido ao ritmo imposto pela máquina e controle sobre o processo e intra-trabalhadores, esses não conseguem conversar durante o expediente. Um dirigente nacional da Força Sindical, em outubro de 2004, ao comparar o trabalho na fábrica na década de 1980 com a atualidade, concluiu que antes era possível trocar idéias com os outros trabalhadores no chão de fábrica, durante o trabalho e em diversas ocasiões. Hoje isso é praticamente impossível.

A indústria automobilística francesa, instalada no Paraná, associou o Programa de Participação nos Resultados (PPR) ao Volume de Produção e Participação de Mercado Renault (VP + VU), como consta dos Acordos Coletivos entre a Renault e o SMC. São indicadores corporativos para toda a empresa que evidenciam a competição inter-firmas. Tal prática, em última análise, promove a competição dentro da categoria, tornando difícil a aglutinação de forças e pulverizando os interesses da classe. A análise sugere que isto

não é definitivo, uma vez que existe uma realidade global que leva os trabalhadores das indústrias automobilísticas espalhadas pelo mundo a desenvolverem relações de solidariedade, justamente para a preservação dos seus empregos. Essa ambivalência revela uma luta de contrários e impossibilita uma interpretação fechada sobre o movimento dos trabalhadores.

Em suma, acredita-se que a crise econômica, a reestruturação produtiva e as privatizações que atingiram, principalmente, aqueles setores onde se concentrava o sindicalismo tradicionalmente combativo, como os bancários, redundaram em maior desemprego. As políticas de flexibilização e o surgimento da Central Força Sindical, apoiada pela mídia e pelo governo e que reforçava uma prática sindical distinta da CUT, contribuíram para levar o sindicalismo a uma posição mais adaptativa do que ativa. Para Cardoso (2003), esse é mais um sintoma da crise de representatividade de um sindicato que se apresenta pulverizado.

Além da fragmentação de interesses no processo de produção, a pulverização das montadoras pelo mundo tem servido para conter as lutas dos trabalhadores e dos sindicatos, uma vez que as empresas ameaçam se retirar, fechar plantas, transferir a produção para outras partes do planeta diante de situações desfavoráveis econômicas e políticas.

A crise no sindicalismo apresentada como decorrência heterogeneidade da classe trabalhadora é equivocada, para Boito Jr. (1999, p. 103), pelo fato dessa ser fragmentada historicamente, pelo grau de qualificação, nível salarial, condições de trabalho, acesso diferenciado a direitos e garantias sociais. Resta saber, por que a heterogeneidade, em certas conjunturas é superada pelo movimento operário e em outras não? Depreende-se, que a fragmentação é uma característica que os trabalhadores sempre enfrentaram nas suas organizações e pode ser superada, dependendo de condições objetivas. Como analisa Boito Jr. (1999, p. 204), o fato mais importante para o entendimento do refluxo do movimento sindical foi a ofensiva neoliberal enquanto fenômeno internacional. A não superação desse esfacelamento é um sintoma da crise. Nesse sentido, a explicitação do

que esconde o movimento do capital é elucidativa para os trabalhadores e suas estratégias de enfrentamento.

A fragmentação atual, no entanto, não se refere apenas às condições dos trabalhadores estáveis/não estáveis, bem-pagos ou não. O elemento novo está na aceitação das diferenças entre eles. Essa universalidade que perpassa o princípio da igualdade como horizonte é anterior à aqui chamada “Era Neoliberal”, o mote das organizações dos trabalhadores e mesmo do direito do trabalho. A lógica da flexibilização atual não propicia o princípio da universalização dos direitos e a igualdade norteadora da ação coletiva³⁵. Trata-se de uma fragmentação que é espacial e de interesses, que coloca empecilhos a uma ação que envolva todos os trabalhadores de determinada categoria. As negociações por empresa têm caráter individualizante. Os acordos coletivos por empresa para alguns setores revelam-se distintos do acordo para a categoria em geral. Se em 1979, houve uma greve geral dos metalúrgicos, independente da empresa, hoje isso é mais difícil. Ao menos até o momento. Não está em jogo o princípio da universalização, pois se busca assegurar determinadas condições para alguns trabalhadores e não para todos, por isso se verifica também por parte do sindicato local uma atuação segmentada, de acordo com o tamanho da empresa. Essa ação diferenciada pode manter intocável a assimetria entre os salários dos trabalhadores de fornecedoras e montadoras. Na situação de dispersão dos trabalhadores nesse tipo de indústria, o sindicato se encontra desafiado a não se ater apenas às datas-base da categoria que representa, mas a intervir nas relações de trabalho das firmas terceiras e do conjunto da indústria automotiva, para inibir a precarização do trabalho e dos salários e superar essa fragmentação, pautando sua ação no princípio da igualdade.

A expectativa hoje no meio sindical é de que a proposta de reforma sindical possa modificar essa situação, uma vez que as centrais sindicais, ao representarem um conjunto

³⁵ Na medida em que não existe uma lógica geral da ação coletiva, afirma Araújo (2004, p. 5), “aumenta a possibilidade de compreendê-la em contextos históricos específicos e variados cultural e politicamente”. A ação coletiva compõe em cada sociedade, “jogos culturais que formam um sistema de ação histórica, onde são disputados o controle social das classes, definidas por seu papel de dominação e de subordinação” (ARAÚJO, 2004, p. 5).

de categorias possam desenvolver ações de mobilização mais ampla e com força de representação, além dos sindicatos garantirem representação, em vista da exigência de 20% de filiados entre o total de trabalhadores de um segmento³⁶. Por outro lado, previa Osvaldo Bargas, secretário Nacional de Relações de Trabalho (GP, 13/02/2005), que a reforma levaria inúmeros sindicatos ao desaparecimento, por representarem os trabalhadores apenas juridicamente e não de fato, sem terem construído uma relação de mobilização efetiva com suas bases.

Em linhas gerais, a causa da crise no sindicalismo brasileiro, além do desemprego, inscreve-se no processo de flexibilização das relações de trabalho, que permitiu contratos por tempo determinado, por tempo parcial, trabalho de autônomos, subcontratações, trabalho em domicílio, etc. Tem-se a redução do emprego industrial em função da robotização e automatização; têm-se as novas formas de gestão que não incentivam a sindicalização e o movimento de organização dos trabalhadores e, ainda a possibilidade do capital se deslocar rapidamente e segmentar suas atividades. Como afirma Cardoso (2003, p. 305), a crise é resultado também das lideranças sindicais que se “acomodaram complacentemente à estrutura sindical frankensteiniana que emergiu da Constituição de 1988, preferindo postergar as pressões por reforma nos regulamentos para um período menos conturbado na economia e na política”³⁷.

Os sindicatos deixaram de ser o centro da cena política, porque o seu papel de articuladores de identidades coletivas “foi fortemente eclipsado pela avalanche neoliberal

³⁶ A reforma da estrutura sindical brasileira em discussão em 2004 e 2005, era uma demanda dos atores do chamado “novo sindicalismo” e visava a liberdade e autonomia sindicais, inclusive em relação ao Estado. Com o neoliberalismo e as medidas de desregulamentação do trabalho dos anos 1990 porém, ocorre uma reformulação quanto ao papel do Estado para com esses atores. Para os trabalhadores, torna-se crucial garantir na reforma, a representatividade sindical, mas existem pontos polêmicos que possivelmente serão decididos pela correlação de forças no Congresso Nacional, onde tramita a proposta da reforma elaborada por representantes dos trabalhadores, do governo e dos empregadores e deverá receber a aprovação dos parlamentares federais.

³⁷ Cardoso (2003, p 301) analisa que a retirada dos preceitos legais que permitiam ao Ministério do Trabalho reconhecer, fiscalizar e intervir nos sindicatos, resultou na fragmentação e conseqüente enfraquecimento dos mesmos. Por sua vez os sindicatos não puderam recorrer ao poder público para regular o processo e evitar o esfacelamento face ao governo FHC ter abdicado do papel de regulador da instituição sindical.

a ponto do sindicalismo perder um de seus capitais mais preciosos, acumulado ao longo da década de 1980: o de ser uma instituição confiável para a maioria dos brasileiros” (CARDOSO, p. 304). Esse fato não quer dizer, contudo, que os sindicatos não sejam reconhecidos como importantes pelos trabalhadores, cuja maioria, com contrato formal de trabalho os apoia, apesar de a eles não estarem filiados. É o que demonstra pesquisa do Data-Folha (2002): apesar de 83% dos brasileiros não serem filiados a um sindicato, dois terços acham muito importante a participação no sindicato. Sete entre dez trabalhadores acham importante participar de mobilizações por aumentos salariais. Esse apoio ao sindicato ocorre, apesar de 90% das 18 mil entidades serem de “carimbo”, de acordo com o censo do IBGE (apud, FS, 24/03/2002), ou seja, só existem para recolher a taxa sindical. Portanto, o apoio aos sindicatos se deve à sua institucionalização como representantes legais dos trabalhadores, apesar da maioria absoluta não fazer mobilização, tampouco tarefas essenciais que visam à politização do trabalhador.

Reafirma-se que as transformações e decorrentes crises não parecem ter a mesma extensão, forma, conteúdo e significado nos vários espaços: global, nacional, regional ou local; daí a impossibilidade da realização de generalizações no momento.

Enquanto o sindicalismo europeu se encontrava em crise, na década de 1980 – em vista da redução das bases sindicais em função do desemprego, do declínio da filiação e das taxas de greves, a crise no sindicalismo brasileiro aparece nos anos 1990, quando há um processo de desestruturação do mercado de trabalho (POCHMANN, 2001) e o avanço do projeto neoliberal, conduzido por FHC. É necessário considerar os problemas históricos advindos da maneira como foi conformado o sistema de relações de trabalho no país.

Ao serem precisadas, as especificidades locais e de determinados setores, incluem-se aqui os metalúrgicos ligados à indústria automobilística no Paraná, dão cores diferentes para a crise. O SMC também sofreu quebra na base, mas foi uma crise conjuntural, pois a mobilização e as alterações econômicas que se processaram no estado e as estratégias adotadas levaram ao seu crescimento e fortalecimento, embora numa base fragmentada.

O estudo do sindicalismo, portanto, remete às profundas transformações que vêm

ocorrendo no interior do sistema de produção e à crise da sociedade salarial como analisada no capítulo seis. O movimento do capital e a organização da produção têm uma mesma matriz, mas a forma como esse capital e essa produção se articulam com as realidades locais e governos nacionais contém especificidades que precisam ser detalhadas adequadamente. Isso também acontece com as organizações sindicais nos diferentes países e como elas agem no contexto de uma produção flexível e enxuta. É preciso recortar no tempo o teor da crise no sindicalismo, comparar e cruzar com outros tempos, para melhor dimensioná-lo. Por exemplo, na década de 1990, observou-se a redução considerável do número de greves, comumente apresentado como um dos sinais de refluxo do sindicalismo. O parâmetro, entretanto, é a década de 1980 do novo sindicalismo, de luta pela ampliação de direitos, ou seja, uma época ímpar no Brasil para o real papel de instituições sindicais.

A visão do sindicato como uma organização complexa, inserido numa realidade também complexa remete à discussão epistemológica e alerta para a mudança de paradigma no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, implicando uma nova relação entre sujeito e objeto, “na exigência de considerar que a realidade não está determinada aprioristicamente a trilhar caminhos irreversíveis, mas está aberta a conflitos, contradições, acidentes e acontecimentos não previstos de antemão, os quais são capazes de moldá-la de formas diferentes” (LEITE, 2003, p. 24).

As significações dos fatos dependem da interpretação que é dada à realidade pesquisada, assim, o fenômeno de crise sindical é interpretado de múltiplas e divergentes maneiras. O tom que é dado à crise sofre variações de acordo com a visão do mundo do pesquisador. As causas e manifestações mais ou menos visíveis de crise sindical – de fragmentação e pulverização de classe, de identidade, de representatividade, de salário – pedem a sua contextualização histórica, o redimensionamento e a explicitação dos conceitos envolvidos para explicar a realidade contraditória e paradoxal na qual o sindicato está inserido.

CAPÍTULO 4 – CRISE E IDENTIDADE EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO

As novas identidades sociais, nas sociedades urbanas do final do século XX são *part-time*, montagens *ad hoc* em permanente mudança, constituídas a partir de uma variedade de componentes, em que as ideologias seculares perdem o poder de formular visões totalizantes de mundo. Construir um tempo histórico nacional dentro de um tempo histórico global é um desafio enorme, inclusive porque a mudança social é tão rápida que retira o tempo necessário à maturação para elaborar e decantar novas propostas e experiências institucionais.

Sorj, B., 2001

4.1 – TRABALHADORES EM CRISE IDENTIDADE?

A literatura sociológica acerca da crise no sindicalismo reconhece que os trabalhadores vivem uma crise de identidade com reflexos importantes para o movimento. Considera-se um dos elementos de crise sindical, a dificuldade do processo de identificação dos trabalhadores dadas as transformações no mercado de trabalho. Isso instiga conhecer como as mudanças que ocorrem no processo de produção interferem na identidade do trabalhador. Aliada a essa análise, discute-se de que forma as transformações no trabalho afetam a identidade do sindicato enquanto instituição.

Embora a identidade coletiva seja a outra face da identidade individual, a abordagem neste estudo não é a de analisar a identidade do ponto de vista da subjetividade ou da psicologia, mas de uma identidade que envolve a experiência e a consciência de pertencimento a um coletivo e de um compartilhamento de referencial comum. Também não se confunde com papéis sociais pois, como distingue Castells (1999b, p. 23), “as identidades organizam significados, enquanto papéis organizam funções”. A identidade é, então, fonte de significado e experiência de um povo. A identidade de trabalhador e do sindicato enquanto atores são construções históricas e articuladoras de projetos culturais, sociais e políticos que atravessam o pensamento social.

A qualificação da categoria analítica identidade é importante tendo em vista as teses que, propugnando o fim do sindicalismo, pautadas na crise da centralidade do trabalho – que relativiza o trabalho na constituição do sujeito – analisam que o trabalhador já não se identifica como categoria e, conseqüentemente, não se aglutina em torno de interesses comuns que possam empurrá-lo para a ação coletiva. A teoria sociológica tradicionalmente compreende que identidade e trabalho se encontram articulados. O trabalho desenvolvido pelo indivíduo é chave na formação de sua identidade e a consciência de pertencer a determinado grupo social e as implicações dessa pertença constitui uma identidade social, afirma Camino (1996). Identidades pessoal e social encontram-se imbricadas.

A identidade é construída como produto institucional, justamente “porque os atores individuais são referidos ao grupo e/ou classe social a que pertencem e a ele aderem para intermediar ações, estabelecer normas de conduta. Em um e em outro nível, ela é elaborada como produto das interações entre um conjunto de indivíduos, sejam trabalhadores, sindicalistas, empresários, colocados concretamente em situação de confronto”, analisa Araújo (2004, p.24).

A crise de identidade ou confusão de identidade que se caracterizam por descaminhos do processo de identificação “podem acontecer com uma categoria de sujeitos quando entre eles, coletivamente, e outras categorias de pessoas ou instituições de seu mundo social há conflitos e inadequações, e suas conseqüências extrapolam as dimensões da família nuclear e chegam às da classe social, do grupo religioso, da minoria nacional migrante” (BRANDÃO, 1986, p. 45-46).

A capacidade da ação coletiva organizada tem a ver com a capacidade das instituições desenvolverem uma identidade. Uma análise micro da identidade de um grupo “é a chave para uma teoria mais refinada sobre a formação do ator coletivo. Esta teoria amplifica a teoria da identidade do grupo numa teoria da auto-produção e auto-reprodução dos grupos através de práticas cognitivas, no caso ideal através de processos de aprendizagem coletiva” analisa Eder (2003, p. 94). Nessa linha, o aparecimento de uma identidade que transforma a ação coletiva num ator coletivo ocorre ao se definir as

fronteiras daquela ação. Isto significa que a identidade é um *constructo* social que se forma na ação e no discurso. Dessa forma, a análise da crise ou dos seus descaminhos e obstáculos no processo de identificação do trabalhador tem por finalidade refletir e teorizar a respeito das mudanças que podem colocar em xeque identidades construídas, seja no plano empírico, seja no plano teórico.

É, portanto, em torno de duas questões que o presente capítulo se debruçará. Primeiro, cercará os sintomas de crise de identidade do trabalhador no contexto da acumulação flexível (HARVEY, 1993) e, num segundo momento, deter-se-á nas manifestações de crise de identidade sindical e ou da instituição sindicato.

No século XX é que ocorreu a passagem da condição do assalariamento fragmentário, miserável e desprezado para a sociedade salarial, onde os sujeitos sociais obtiveram garantias e direitos, justamente por participarem da condição assalariada, como analisa Castel³⁸ (1998). A condição de “ser assalariado”, “ter trabalho remunerado” passou a ser requisito de cidadania e de possibilidade de acesso ao consumo na sociedade moderna. Emergiu como possibilidade de ascensão social e elemento que auferiu identidade ao trabalhador, julgado e classificado por sua situação de emprego, pelo trabalho que desempenha. O trabalhador deixou de ser percebido apenas como um consumidor mínimo e produtor máximo, passando a ser encarado como um potencial consumidor. Consumindo, o trabalhador retorna ao capital, o que ganhou em nível de sobrevivência.

Foi a construção da relação salarial que promoveu tal perspectiva. Foi o contrato de trabalho que, ao regulamentar juridicamente as relações de trabalho, as condições de

³⁸ Toma-se de empréstimo, aqui o conceito de sociedade salarial referindo-se a um conjunto de institucionalidades que garantiram compromisso social e solidariedade entre e para os trabalhadores – que não foram restritos à França – como analisados por Castel (1998) em “As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário”. Essa condição de assalariamento denota não apenas miséria material, como estados de dependência que indicam “uma espécie de subcidadania ou infracidadania em função de critérios que, para a época, asseguram um lugar reconhecido no conjunto social” (idem, p. 204). O salário, por sua vez, possibilitou o acesso ao patrimônio e “facilita o acesso a posições salariais elevadas por intermédio dos diplomas, enquanto que o estabelecimento em posições salariais sólidas pode comandar o acesso ao patrimônio” (idem, p. 470).

compra e venda da força de trabalho, possibilitou a construção de identidade do assalariado. Esse processo resultou numa desindividualização, na medida em que inseriu os trabalhadores em regimes gerais, convenções coletivas, regulações públicas do direito do trabalho e de proteção social (CASTEL, 1998, p.600). No entanto, as mudanças nas relações de trabalho constituídas juridicamente e que impediam a desfiliação, nos termos de Castel, atingiram os sindicatos, pois as novas formas de trabalho – em tempo parcial, informal, com contrato por tempo determinado, trabalho em domicílio, subcontratação – dificultam a formação de uma identidade comum que é chave para a ação coletiva e a aglutinação de interesses.

A partir dos anos 1970, como analisado no capítulo seis, a redução dos empregos formais e a desregulamentação do trabalho vêm implicando em incerteza e vulnerabilidade dos trabalhadores, em vista da perda ou da fragilização de uma relação que sustenta identidades individuais, sociais e coletivas. Ou seja, ao se transformarem as relações sociais no interior do trabalho, tornaram complexa a situação do assalariamento e sua condição de produtora de um tipo de identidade do trabalhador na sociedade industrial e hoje na sociedade contemporânea.

As análises sociológicas apontam que o emprego estável e de qualidade possibilita a criação de sociabilidades e verdadeiras redes de interação, dentro e fora do local do trabalho. Os “empregos estáveis, ainda que mal remunerados, trazem benefícios subsidiários de monta que podem perfeitamente suplantar os benefícios monetários de ocupações mais concorrenciais”, afirma Cardoso (2000, p.75-76). Essa é a situação de parte significativa dos trabalhadores, na ponta mais tecnologicizada da cadeia automotiva, onde se encontram as montadoras.

Já, a ampliação dos empregos por tempo determinado e flexível e outras formas atípicas de contratação dificultam a criação de laços de solidariedade entre os trabalhadores. Segundo a tese acima, as crescentes informalidade e rotatividade do trabalhador inibem a ação sindical e colocam desafios à formação de quadros para os sindicatos, pois “o vínculo formal de trabalho traz o trabalhador à superfície da cena social, tornando-o protagonista de seu próprio destino, dando-lhe visibilidade pública e

conferindo estabilidade à sua relação com o Estado via acesso regulado à legalidade imperante, algo que poderia ser nomeado ‘mínimos civilizatórios’ em termos de remuneração e direitos” (Cardoso, 2000, p. 76). Além disso, a rotatividade e a transitoriedade das carreiras dos trabalhadores, identificadas no setor automotivo na pesquisa de Cardoso sobre a trajetória dos demitidos no setor, não permitem que estes criem identidade no trabalho e, assim, aglutinem interesses. A heterogeneidade dos contratos de trabalho atinge a construção de identidade do ser trabalhador. Os trabalhadores vivem um processo de descontinuidade permanente devido à rotatividade no trabalho, ao desemprego e à oscilação entre empregos formais e informais. Talvez, seja adequado pensar mais em termos de identidades transitórias, fragmentadas e, que, no entanto, se constroem continuamente nas ações.

A crise de identidade é uma crise inscrita na pulverização da classe trabalhadora, mas fruto também de uma dificuldade teórica em explicar mudanças que não se coadunam com uma imagem construída (real e teórica) em torno do operário tradicional, típica da sociedade industrial, sobretudo a fordista que predominou no século XX. A indústria automobilística que era constituída de milhares de trabalhadores opera hoje com um número reduzido deles, se comparada com as plantas fordistas onde os trabalhadores se concentravam em uma única ou em grandes empresas.

A produção flexível é robotizada e nela os trabalhadores coexistem e se encontram dispersos entre centenas de fornecedores, com diferenciadas formas de contrato de trabalho. Esse fato os torna mais descartáveis. Além disso, a polivalência e a troca de funções e tarefas, no contexto da reestruturação produtiva, resulta num esvair-se do sentimento de pertencimento a uma categoria, pois produz perda de identidade entre a função, a atividade exercida no trabalho e o trabalhador. Diversas falas de entrevistas percebem esse fenômeno:

Dentro da empresa hoje você não acha a função, o salário por função. Antigamente era normal você ter um piso: o mecânico, o electricista, o soldador. Hoje estão dentro da categoria. Então, a empresa dentro da categoria, ela coloca funções. Agora perguntar: ‘como é que você sabe quanto tempo você vai levar para chegar naquela função’? Antes você sabia que chegava na empresa, entrava

(...), ficava um ano nessa função, daí você tinha uma promoção e podia chegar até lá em cima. Hoje, você não tem mais essa visão, você faz de tudo. Como é que vai dividir? (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago.2004).

No período anterior aos processos de reestruturação produtiva, o trabalhador conseguia acompanhar sua carreira e ascender quando incorporava novas funções. Naquela forma de organização, a produção se dava a partir de um conjunto específico de funções, nas quais, como analisa Manzano (2004, p. 73), o “posto de trabalho pré-determinado exigia uma série de qualificações específicas e também pré-determinadas que iam sendo adquiridas pelos trabalhadores treinados – muitas vezes pelas próprias empresas ou pelas escolas técnicas – para exercê-las”. Desse modo, a reestruturação aprofundou a crise de identificação.

Na Volvo, por exemplo nos anos 1990, com a reconversão industrial – que também caracteriza a organização do trabalho e da produção da Volkswagen-Audi e da Renault desde o início de suas atividades, – as linhas de produção foram estruturadas em células, times ou EAGs, modificando os postos de trabalho e pulverizando os trabalhadores no chão de fábrica. Aponta-se, assim, para uma crise de identificação onde o trabalhador já não reconhece a sua função, por exemplo, de soldador ou de torneiro ou de ferramenteiro, própria da indústria automobilística tradicional, nem reconhece a sua categoria em vista das múltiplas funções que exerce, especialmente os mais velhos, pois os mais jovens são iniciados no novo contexto de relações. Acrescente-se a isso o hiato existente entre a formação e a atividade que esse trabalhador desempenha dentro da empresa. Para contratar, a empresa “exige um SENAI, um CEFET, para você aprender a ser soldador, ser desenhista, ser técnico, engenheiro e você vai ser é montador. Hoje, você pega um aprendiz do SENAI, ele aprende: mecânica! Mas, a função de mecânico extinguiu, ele vai aprender mecânica e dentro da empresa [irá trabalhar] como lixador, na pintura” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago.04). A partir do momento em que este trabalhador passou a exercer múltiplas funções na empresa de produção enxuta, a possibilidade da construção de uma “carreira” profissional,

desaparece. Além dessas dificuldades quanto às funções, a pesquisa empírica revela mudança no perfil do trabalhador na indústria automotiva. Observe-se a TABELA 4:

TABELA 4 – PERFIL DO PESSOAL OCUPADO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA: PERÍODO 1995-2000

PLANTA	Mudanças na composição (S/N)	Observações
1. Agrale/RS	Sim	Trabalhadores contratados são mais novos (até 30 anos)
2. Fiat/MG	Sim	Contratados são mais novos (até 30 anos)
3. Ford/SBC	Sim	A média de idade diminuiu, devido à aposentadoria de trabalhadores
4. GM/SJC	Sim	Contratados estão entre 18 e 25 anos
5. Merc-Benz/SBC	Sim	Contratados até 25 anos
6. Scania/SBC	Sim	A média diminuiu
7. Toyota/SBC	Sim	Até 35 anos
8. Volks/SBC	Sim	Contratados até 35 anos
9. Honda/Sumaré	Não	(Entre 19 e 25 anos)
10. Merc-Benz/JF	Sim	Predominância de trabalhadores mais jovens (até 28 anos) nas áreas de produção e montagem
11. Toyota/Indaiatuba	Não	Entre 18 e 25 anos
12. Volks/Taubaté	Sim	Contratados entre 20 e 25 anos
13. Volks/Resende	*	*
14. Volkswagen-Audi/PR*	*	Entre 18 e 25 anos, 44%, entre 26 e 36 anos 45% e apenas 11% acima de 36 anos.
15. Renault/PR*	*	Idade média 28 anos
16. Volvo/PR*	Sim	A média de idade na Volvo é 34,3.

FONTE: DIEESE e CNM. Relatório de pesquisa – perfil das plantas automobilística, 2000.

* Complementação feita pela autora a partir das informações das montadoras e sindicato.

A idade média do trabalhador das linhas de montagem gira em torno de 25 anos. Isso se deve às novas exigências dessa indústria em termos de polivalência, força e agilidade física e mental, características não restritas às montadoras no Paraná. O perfil traçado pelo DIEESE e CNM, das plantas no período de 1995 a 2000, confirma essa

mudança quanto à idade dos trabalhadores, com a predominância da faixa etária entre 20 e 25 anos, no Brasil.

Os sindicalistas do SMC observam diferenças nas demandas entre trabalhadores casados e solteiros que interferem na disposição da ação. Enquanto o trabalhador casado preocupa-se com a manutenção do emprego, o salário e alguns benefícios, o solteiro – maioria com 2º grau completo e muitos cursando o ensino superior –, tem necessidade de consumo, qualificação e expectativas que não condizem com o que a empresa oferece, por isso, busca reconhecimento e cobra dos níveis hierárquicos superiores e da comissão de fábrica. Para os sindicalistas, os trabalhadores jovens encontram-se mais propensos à mobilização por melhores salários, além de poder correr mais risco pela própria idade. A maioria “está mais preparada para o mercado, culturalmente, ao nível de estudo. O nível do trabalhador hoje nosso [trabalhador] é do segundo grau à faculdade, com nível superior”, afirma um dirigente sindical da categoria (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago/04).

Se há sinais de crise, portanto, há também sinais de novas identidades sendo constituídas, mas que ainda não foram estudadas ou pesquisadas de maneira suficiente. A presente pesquisa objetiva levantar questões para futuros aprofundamentos acerca desse trabalhador formado no bojo do avanço neoliberal e das anunciadas crises de valores, culturais, políticas, ideológicas e tantas outras, que atingem o trabalhador no sistema de produção enxuta.

A propensão do trabalhador mais jovem para a mobilização, na realidade local, contradiz em certa medida, as análises que apontam para um jovem indiferente à sua situação no trabalho, embora, os sindicalistas reconheçam que, ao mesmo tempo que esses trabalhadores se mobilizam para as reivindicações salariais, são pouco politizados e desinteressados dos assuntos sindicais. O seu interesse é pontual: salários e PLR. Mas até que ponto o fato do trabalhador mobilizar-se apenas por cláusulas econômicas é uma novidade exclusiva do tempo atual³⁹?

³⁹ Segundo Heinze et al (1984), pesquisas em países europeus apontam que os jovens estão desinteressados pelo movimento sindical em vista de uma crise de identificação, na qual não se

É relevante buscar na forma de organização do trabalho dessas montadoras – produção enxuta e flexível, por times, células ou EAGs, – sinais de conflitos que tendem a dificultar a aglutinação de interesses comuns. A Renault tem a produção organizada em times e a Volkswagen-Audi está iniciando o processo de mudança nos times de trabalho para o conceito de equipes EAGs. Trata-se do projeto “BUC (*Business Unit Curitiba*) = VW – *Benchmark*”, baseado no conceito de time auto-gerenciável, segundo o qual pouco a pouco os times vão ganhando mais autonomia para organizar o próprio trabalho e participar dos processos de gestão e decisão. As mudanças começam com uma maior divisão das áreas produtivas. O líder que antes era escolhido pela empresa através da carta de versatilidade, que assinala as várias tarefas e habilidades desenvolvidas pelo trabalhador, passa a ser escolhido nas EAGs, pelo próprio grupo.

Na Volvo, que já têm o programa de times de trabalho implementado desde os anos 1990, observa-se que, na prática, os trabalhadores possuem pouca autonomia, uma vez que se verifica o quanto o grupo tem que agir para sobreviver.

Esse problema da equipe auto-gerencial é muito sério. Nós estamos tendo problemas constantes desse tipo de sistema que a Volvo adotou aqui. Na verdade, é um excelente sistema que foi implantado, mas é um sistema excelente para a empresa. Para os trabalhadores, foi muito ruim porque está gerando conflitos constantemente (...) Atualmente nós estamos com um conflito muito grande na minha área do sistema também, pois venderam uma idéia e não é essa a idéia, que teríamos autonomia e discussões e tal, tal, tal” (BRIDI, 2003. Entrevista, n.º6, com Comissão de Fábrica. ago./04).

Em alguns setores da Volvo, os trabalhadores escolhem os líderes. Noutros, eles são impostos e esses assumem o papel de chefia, onde não lideram mas comandam, muitas vezes de forma autoritária, como declara o depoente: “eles se intitulam chefia, ‘eu sou chefia aqui da área, então, tem que fazer isso que eu estou mandando’. E não é bem assim. Por isso, têm os conflitos, mas a Volvo não entende isso” (BRIDI, 2003. Entrevista

reconhecem nas lutas que ocorrem no mundo do trabalho, decorrentes das transformações econômicas, culturais e políticas nas últimas décadas. Ou seja, para os jovens europeus, o trabalho não se constitui como centro de suas vidas. Investigações futuras poderão confirmar ou não se isso se aplica à realidade do Brasil.

n.º6 com membros da Comissão de Fábrica ago./04). Segundo a CF, os conflitos ocorrem principalmente com os trabalhadores que são mais antigos, ao passo que os novos no trabalho e em idade acatam de maneira mais submissa as inovações e mudanças.

Nas EAGs, segundo os dirigentes sindicais entrevistados, a autonomia atribuída a esses grupos é relativa, restringindo-se à esfera da produção e criando divisões dentro do grupo. Um exemplo dessa divisão é quando a função de supervisão de equipe é confundida com posição de mando. Outro ponto de conflito é o fato dos trabalhadores assumirem funções de vigilância, e até de punição, para os que não conseguem cumprir as metas estabelecidas para o grupo. Ou seja, essa forma de organização do trabalho corrobora para fragmentar o trabalhador no chão de fábrica, dividir os seus interesses no processo de trabalho e criar expectativas e competição internamente entre os pares. Essas relações de produção modificadas enfraquecem os vínculos sociais e substituem a solidariedade de classe por uma espécie de sociabilidade privada, segundo Mello e Silva (2004), o que tende, evidentemente, a se refletir nas organizações de representação dos trabalhadores. O autor identifica as novas formas de organização no trabalho como aquelas que são mais do que um rearranjo das empresas em busca de competitividade e , ao contrário do que o nome sugere, “trabalho em grupo” dissolve as fronteiras entre o público e o privado ao introjetar um padrão de comportamento que afasta os trabalhadores dos vínculos sociais coletivos

Na Renault, depois da conquista dos trabalhadores do fim do trabalho aos sábados, passou a haver preocupação coletiva para que cumprissem as metas de produção durante a semana, mobilizando a atenção dos times para não sobrar trabalho. Ocorre o controle intra-times: “E todo mundo tá preocupado em que esse objetivo, essa produção da semana seja feita, porque senão pode acabar ocorrendo uma hora-extra no sábado, um plantão (...). Passou a ter um compromisso, um comprometimento do trabalhador com a produção, maior. Então, o pessoal diz para a manutenção: ‘(...) tá na hora de vocês aí da manutenção fazer o serviço, para que eu não precise ficar depois do meu horário ou no sábado” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º3 com membros da Comissão de Fábrica, jul.2004).

Naquela empresa, os trabalhadores entrevistados chamam isso de “responsabilidade produtiva”, onde cada um tem que se esforçar ao máximo no período de segunda a sexta-feira. Ou seja, foi criada a “condição subjetiva para intensificar o trabalho capacitando o trabalhador a empregar mais força num tempo dado” (Marx, 1975, p. 470). Como é possível extrair mais trabalho num tempo determinado e definido pela legislação? Marx responde que é possível de duas maneiras: “aumentando a velocidade da máquina e ampliando a maquinaria a ser vigiada por cada trabalhador, ou seu campo de trabalho” (idem p. 470). É o que ocorre na moderna produção de veículos, na qual a automatização permite aumentar a velocidade na linha de montagem, impondo maior pressão sobre o trabalhador e as várias tarefas realizadas pelo mesmo, além de estimular ritmos compassados de trabalho entre os diferentes setores das empresas e até intra-firmas⁴⁰. Para esse caso, também colabora a vigilância contínua de um trabalhador sobre o outro, para o cumprimento das metas e eliminação de qualquer porosidade no tempo de trabalho.

A crise de identidade verificada na forma de trabalho das montadoras de nova geração é decorrente também da busca da empresa em fazer o trabalhador identificar-se mais com os objetivos do capital, tomando-os como se fossem seus. Parte dos conflitos verificados no interior dos times de trabalho advém dessa inversão que se processa e faz parte da lógica da organização da produção enxuta. Entretanto, essas dificuldades para os metalúrgicos locais das montadoras não foram impedimento para a mobilização coletiva no interior de cada empresa.

As mudanças organizacionais que se processaram nas montadoras novas e tradicionais reestruturadas promovem uma descentralização das unidades produtivas com

⁴⁰ Sobre a automatização, Holzmann (2002, p. 41) esclarece que a “mudança em curso da automação de base eletromecânica para a de base eletroeletrônica passa a ser utilizado o termo automatização”, que envolve atividades de coleta, armazenagem e transmissão de informações. O significado é mais restrito que o conceito de automação que é empregado para definir o processo de inovação tecnológica de base microeletrônica e se refere também “a todo instrumento ou objeto que funcione sem a intervenção humana direta, podendo ser aplicado a qualquer tipo de máquina ou artefato que ocorre desse modo” (idem, p. 42). Holzmann diferencia automação rígida de automação flexível. A primeira é realizada numa produção fordista, caracterizada pela possibilidade limitada de variações de produtos e a segunda foi possibilitada pela introdução da informática na produção, que permite rápidas alterações na especificação dos produtos.

concentração e centralização do capital, segundo Krein (2001). Buscam desenvolver métodos “que criam identidade do trabalhador com a empresa, trabalhando, portanto, na perspectiva de desenvolver interesses comuns. É um processo que, dada a dimensão do desemprego, consegue, em muitas situações, uma “cooperação forçada” dos trabalhadores, o que tende a contribuir para o deslocamento do âmbito das negociações explícitas ou tácitas da categoria para o espaço local; por outro lado, essa conformação e os métodos organizacionais adotados “criam espaços de discussão e solução dos problemas da empresa, tais como os Círculos de Controle de Qualidade – CCQs, as células, os times de trabalho”, (idem, p.150), significando brechas para a ação coletiva, oportunidades de organização para os trabalhadores.

Essas mudanças são acompanhadas pelo propósito da empresa de inculcar nos trabalhadores que os interesses de ambos são os mesmos. Forçam, assim, a colaboração dos empregados, embora recusem-se a negociar as mudanças. De certa forma, esse processo ameaça o sentimento que é construído, do trabalhador pertencer a um coletivo valorizado e de se afirmar enquanto categoria profissional. Historicamente, essa identidade de grupo, de um corpo coletivo, foi um dos elementos mobilizadores da luta operária. A ameaça posta por uma produção segmentada não parece ser obstáculo definitivo, contudo, para a existência de uma ação coletiva, visto que a identidade é construída na ação e não se encontra predeterminada no momento em que o trabalhador entra na empresa.

Na análise das razões da crise no sindicalismo é requerida uma crítica ao positivismo sociológico, que tende a conceber as classes, por exemplo, como tendo existência em si próprias, independentemente das relações e lutas históricas. Embora haja a possibilidade de submissão, da não reação, os indivíduos e grupos que se encontram em uma sociedade estruturada em modos determinados, experimentam a exploração, identificam pontos de interesses antagônicos e começam a reivindicar essas questões. Nesse processo de confronto, reconhecendo as diferenças, descobrem-se enquanto classe e chegam a experimentar essa descoberta como consciência de classe.

A classe e a consciência de classe são sempre as últimas, e não as primeiras, fases do processo real histórico. De acordo com Thompson (1987), “a classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses em si, e contra outros homens cujos interesses diferem dos seus” (idem, p. 10). Ou seja, a classe social é uma categoria histórica e as classes existem dentro de um processo histórico e não no pensamento dos cientistas sociais, historiadores, filósofos. A tese do desaparecimento da classe portanto e, como consequência, de que os sindicatos estariam rumando para a extinção, trata-se de uma idéia que desconsidera ser a noção de classe, construída e histórica e, portanto, sujeita a mudanças. Somente com o desaparecimento do capitalismo é que se poderia falar em fim das classes sociais.

A análise de Marx quanto à questão das classes sociais, embora insuficiente, é necessária para compreender a realidade do trabalho mesmo no presente. As transformações depois que Marx e Engels escreveram, são enormes. Marx demonstra que há uma polarização entre as classes na sociedade capitalista, diferente, por exemplo, da existente na sociedade feudal que tinha como característica, a hierarquia. São essas oposições, contrastes e cisões que fazem com que a sociedade não se estagne. Tal polarização em classes, que mantém relação essencialmente conflitiva, só se dá juntamente com a generalização da mercadoria. Quando tudo é vendido, inclusive a força de trabalho, pode-se dizer que a sociedade se separa em dois grupos antagônicos: os que vendem e aqueles que caem entre os objetos vendidos, entre as coisas. No sistema capitalista, tudo é mercantilizado até mesmo as relações sociais. Nesse caso, o trabalhador que não pode vender a si mesmo, vende a sua força de trabalho, a qual produz a mais-valia, que é apropriada pelo comprador daquela (MARX, 1975).

Assim, a sociologia pode e deve ter como objeto, os esforços da classe operária em inclinar a seu favor, a forma do valor de mercado e suas leis e em transformar essa forma utilizando e dominando suas leis (LEFEBVRE, 1979). Logo, a classe operária tenta impedir a queda do salário real abaixo do valor da força de trabalho no mercado e este esforço merece globalmente o nome de “luta de classes”. Essa permanece.

Reafirmam-se, ainda, os seguintes aspectos da teoria marxista das classes: não há classes nem lutas de classes sem lutas políticas. As classes polarizadas em luta e conflito não deixam de constituir uma unidade, conforme Lefebvre (1979, p. 68). Embora a constelação de classes e frações de classes mude com a conjuntura política e econômica, é a burguesia, como classe nacional e transnacional, industrial, financeira, de serviços, enfim as elites hoje, que exploram o proletariado como classe⁴¹. Também outros grupos e frações de classes, como as classes dirigentes e suas frações agem como grupos de pressão para ver seus interesses atendidos.

Na contramão dos que preconizam que a luta de classe é uma antigüidade histórica, pode-se afirmar que os trabalhadores encontram-se numa posição dicotômica como classe dominada e em conflito com a classe dos empresários, na medida em que há um discurso persistente de que a maximização dos lucros implica no barateamento crescente de mão-de-obra, ou seja, na redução dos preços dos salários. Além disso, estamos diante de disputas acirradas entre capital e trabalho pelo “controle do futuro”, afirma Cardoso (1999, p. 152). No Brasil, há no bojo da onda neoliberal uma luta em torno dos regulamentos, como o FGTS, a Justiça do Trabalho, a reforma sindical e a legislação trabalhista, que são meios de exercício do próprio poder de mercado que se estabelece entre o capital e o trabalho. Dessa forma, resgata-se o conceito de luta de classe, uma vez que as resistências e reações, disputas e conflitos permanecem, assim como a exploração sobre o trabalho, que engendrou o confronto de classes noutros tempos, ainda que as modernas formas de gestão do trabalho suavizem-no e o dissimulem.

O que se tem hoje é o discurso do capital questionando o sistema de trabalho assalariado, regulamentado e protegido, servindo para flexibilizar e individualizar ainda mais as relações de trabalho. O trabalhador fica à mercê da força do capital sem a lei para protegê-lo. Esse discurso também se deu em nome da autonomia e da maior realização do trabalhador através do seu trabalho. No caso do Brasil, foi acrescido da premência de criação de empregos e, mesmo sindicalistas, acreditaram nessa falácia do capital. Não

⁴¹ Os conceitos de classe operária e proletariado foram mantidos em razão da época a que se reporta a análise original, porém a literatura sociológica contemporânea tem redimensionado tais conceitos.

faltaram, para isso, teóricos como De Masi (2001), anunciando a “boa nova” e o “ócio criativo”, desconsiderando o continuidade da exploração capitalista.

A hegemonia da burguesia não impediu porém que, durante o século XIX, ações de resistência aos poucos transparecessem na Europa, chegando mesmo a ameaçar a ordem estabelecida com revoltas operárias e nacionalistas, cujo pano de fundo teórico era o socialismo. Não há, assim, razão que indique não haver mais resistência, ação, reação. É a ideologia que oferece uma justificativa capaz de anular a existência efetiva da luta, da divisão e da contradição, graças à construção de uma imagem onde a sociedade emerge como idêntica, homogênea e harmônica. De fato, o discurso neoliberal não é um discurso como os outros. Se é forte e difícil de combater, afirma Bourdieu (1998, p. 160), “é, porque conta com todas as forças de um mundo de relações de poder, que ele contribui em estabelecer tal como é, especialmente ao orientar as opções daqueles que dominam as relações econômicas e ao somar, dessa forma, sua própria força, apropriadamente simbólica, a esses conjuntos de forças”. Tal discurso é ação ideológica que destrói “todas as atitudes políticas (entre as quais a mais recente é a AMI, Acordo Multilateral de Investimentos, destinados a proteger, frente aos Estados nacionais, as empresas estrangeiras e seus investimentos), que visa pôr em questão todas as estruturas coletivas capazes de criar obstáculos para a lógica do mercado puro” (BOURDIEU, 1998, p. 161).

O discurso de crise no sindicalismo tem um conteúdo também ideológico que mascara a realidade, toma a parte pelo todo ou tenta explicar o presente a partir de modelos construídos no passado, que já não dão conta de explicar as mudanças que têm culminado na complexificação e mudanças das relações sociais.

A segmentação e a instabilidade produzidas pelo processo da acumulação flexível corroboram para fragilizar a ação coletiva, ao mesmo tempo em que o aparecimento de um neocorporativismo fragmenta ainda mais a perspectiva de classe. Identifica-se um novo corporativismo, distinto do corporativismo de Estado que, historicamente, configurou a estrutura sindical brasileira. Este neocorporativismo divide, despolitiza o movimento sindical e permite ao neoliberalismo manter a ação reivindicativa dos trabalhadores dentro de certos limites, desviando-a da luta por direitos sociais, pois cada

segmento dos trabalhadores passa a acompanhar os interesses da “sua empresa” e não mais do conjunto da categoria (BOITO JR., 1999, p. 168). Há um poder de atração da empresa que perpassa as práticas de trabalho de persuasão.

No caso da indústria automotiva, o neocorporativismo resulta também do movimento de desconcentração das empresa nos cenários global e nacional. A capacidade de mobilidade das novas plantas possibilita ao capital enfrentar as pressões dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e salários com “ameaças” de fechamento das unidades produtivas ou sua transferência para outras partes no mundo. A existência de três plantas da Volkswagen, no Brasil por exemplo, pode servir para moderar a disposição de luta dos trabalhadores, que se vêem ameaçados de perder o emprego se uma planta for fechada. Assim, a competição por empregos pode pôr em xeque a solidariedade dos trabalhadores. Existe, todavia, a predisposição desses para que acordos coletivos sejam unificados nacionalmente, bem como tentativas de organizações transnacionais com o objetivo não apenas de troca de informações ou experiências mas, também, para permitir a contraposição à precarização do emprego e às chantagens do capital internacional, de transferência de produção ou fechamento de fábricas, como indicam documentos do Observatório Social. Embora a competição entre os trabalhadores seja alimentada pelo capital, a saída que os trabalhadores de diversas plantas automobilísticas no mundo têm é a de buscar uma ação comum e transnacional e garantir a globalização dos direitos e de pisos salariais menos desiguais.

Diante desse quadro da organização do trabalho no contexto da produção enxuta, que tende a embarçar o processo de identidade do trabalhador enquanto categoria e sinalizar para identificações em curso, é preciso analisar em que medida as organizações sindicais também enfrentam uma crise de identidade no bojo de tantas mudanças. A literatura sociológica vem apontando uma crise de identidade para essa instituição e, inclusive a sua derrocada. Nesse sentido, passa-se agora a analisar como isso se verifica no sindicato local e qual é o teor da crise desse sindicalismo.

4.2 - CRISE DE IDENTIDADE INSTITUCIONAL

O sindicato, para mim, (...) é uma empresa como uma outra qualquer, independente. O que quê ela faz? O sindicato presta serviço, para o trabalhador através da sua mensalidade (...). O que quê o sindicato tem que fazer? Tem que prestar um serviço de qualidade, né. O sindicato tenta, tenta prestar um serviço de qualidade e tal. Hoje o sindicato dos metalúrgicos, falando aqui dos metalúrgicos de Curitiba e tal, ele tem (...) oferecido alguns cursos e tal até com recursos próprios (...) O que, na minha visão, o sindicato não está conseguindo, na minha visão (...) é acompanhar as mudanças no exato momento que elas estão acontecendo (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista nº 5 com dirigente sindical, ago. 2004

Diante da redefinição de crise e de possíveis crises que um modelo de produção enxuto e flexível traz aos sindicatos e das considerações feitas neste estudo, a visão acima manifesta uma crise no sindicato local – objeto de atenção deste subitem. A idéia de que o sindicato é uma empresa prestadora de serviços e que deveria se conduzir como tal significa que existe uma crise de identidade institucional, ainda que não visível. O mesmo encontra-se desorientado quanto ao rumo inicial e do próprio papel de sindicato. Mas, essa visão de um sindicato-empresa – que se organiza como uma empresa capitalista, adotando seus princípios e estratégias – pode predominar ou não, dependendo da conjugação das forças políticas em ação. Por outro lado, a própria dinâmica da categoria que representa as forças internas e externas que integram esse sindicato, faz com que essa crise de identidade permaneça em estado de latência.

Essa visão de sindicato-empresa reflete a crise de projeto político instalada com a ascensão neoliberal, que levou muitos sindicalistas a se encantarem (ou se enganarem) com o discurso e as estratégias empresariais⁴². Tais estratégias, algumas vezes, são copiadas pelo sindicato para também capturar a subjetividade do trabalhador, assim como

⁴² Toma-se aqui o discurso como ação, na perspectiva de Bourdieu (1998), segundo o qual, existe uma formação discursiva que dá corpo à ideologia neoliberal.

a empresa o faz. Não se trata de uma crise devido apenas à captura ideológica feita pelo neoliberalismo, mas porque embaralha os interesses do capital e do trabalho.

Esse fenômeno, no entanto, não pode ser generalizado para todo o sindicalismo. Convém lembrar que, em épocas de crise ocorre uma ampliação do papel dos indivíduos, afirma Morin (s.d). Isso é visível nas instituições sindicais, nas quais os grupos que as dirigem definem a linha de atuação adotada. É por isso que o estudo do microcosmo social readquire importância sempre que inter-relacionado com os movimentos de nível macro-estruturais, transnacionais, mundiais, nacionais, regionais etc. O SMC, por exemplo, – adaptado a uma linha de atuação pragmática adotada pela Força Sindical traz a marca do corpo que o dirige – revitaliza-se em vista da ampliação da base metalúrgica da RMC e porque o trabalhador das montadoras não apenas adere facilmente à luta como leva o sindicato a atuar, uma vez que deseja ter um salário reconhecido, como afirmou um assessor sindical (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 1 com assessor sindical, jul. 2004). Ou seja, há forças internas e externas no ambiente de trabalho que atuam conjuntamente conformando e ou modificando uma determinada forma de ação do trabalhador e/ou da empresa e do sindicato. A formação de identidades coletivas está em geral associada à “luta por direitos específicos. Direitos e identidades caminham juntos. Criar identidade significa criar um espaço de luta por direitos, a qual, por sua vez, cria identidades coletivas” como afirma Sorj (2001, p. 91). Identidades que levam os sujeitos – trabalhadores e sindicato – a organizarem práticas que permitam a expressão de seus interesses. Esse processo é permeado por contradições e conflitos.

As categorias analíticas da contradição e do conflito devem estar incorporadas nas análises de crise no sindicalismo porque são inerentes à sociedade capitalista e catalisadoras das transformações sociais. Como anunciava Marx no seu Prefácio à “Contribuição à Crítica da Economia Política” (s.d., p.302) “não podemos tampouco julgar estas épocas de revolução pela sua consciência, mas pelo contrário, é necessário explicar esta consciência pelas contradições da vida material, pelo conflito existente entre as forças produtivas sociais e as relações de produção”.

Cabe explicitar que tanto para Hegel, quanto para Marx, “conflitos” são apenas a forma de aparência ou o lado empírico de uma contradição lógica fundamental, analisa Habermas (1980, p. 41), para quem se pode falar de uma contradição fundamental, ou seja, “de uma formação social quando seu princípio organizacional necessite que indivíduos e grupos respectivamente se defrontem com pretensões e intenções que sejam, a longo prazo, incompatíveis. Na sociedade de classes esse é o caso. Enquanto a incompatibilidade de pretensões e intenções não sejam reconhecidas pelos participantes, o conflito permanece latente”.

Entre as causas dessa crise de identidade institucional podem ser assinaladas as transformações no mundo do trabalho, que ocorreram a partir dos anos 1970. Nessa década, houve redução no emprego industrial, embora tenha ocorrido crescimento de emprego em outros setores, como aponta Castells (1999). O fato é que a redução do emprego no setor industrial foi alardeada por interpretações apocalípticas para o trabalho. O impacto que isso representou para o sindicalismo foi extraordinário, pois encolheu categorias e sindicatos. Em vista disso, alguns sindicatos, ao adotarem como bandeira principal a luta pelo emprego, sofreram um embaraçamento do papel histórico de um sindicato de trabalhadores. Isso pode ser ilustrado com o seguinte fato: Em outubro de 1999, a Força Sindical e a ABIMAQ/SINDIMAQ se uniram para realizar o 8º Salão de Novos Negócios, cujo lema dizia respeito à união do capital e do trabalho para gerar mais empresas e mais empregos, visando apresentar sugestões de novos negócios no Brasil⁴³. É evidente que o desemprego é um elemento desmobilizador da luta sindical; ele ainda é sub-repticiamente utilizado pelo capital para conter as reivindicações. Mas, o fato do sindicato passar a ser considerado “um instrumento de luta para desenvolver o capitalismo brasileiro” como disse Magri (FSP, 29/08/1987 apud Núcleo de Piratininga de Comunicação. s.d.), mostra a busca pela auto-preservação do sindicato.

A história do capitalismo, desde a Primeira Revolução Industrial, sistematicamente produz desemprego. Tanto que um dos primeiros movimentos operários foi o “luddita”,

⁴³ Conteúdo do folder do evento, em coletânea organizada pelo Núcleo Piratininga de Comunicação, com o título “História das lutas dos trabalhadores no mundo e no Brasil”, consultar piratininga@ax.apc.org

no qual os trabalhadores se revoltaram contra as máquinas por lhes roubarem o emprego. Marx (1975) descreve em “O Capital”, que as crises econômicas são cíclicas no modo de produção capitalista e que as crises sociais, desencadeadas pelo desemprego estrutural, resultado da mecanização, redundam em penúria para milhões de trabalhadores. Hobsbawm (2000) relatou que no século XIX, alguns sindicatos atuavam em situações de desemprego, seja com o auxílio-desemprego, seja ajudando os trabalhadores (ambulantes/itinerantes) a viajarem pelas cidades da Inglaterra em busca de trabalho. Não é objetivo, aqui, aprofundar o sindicalismo no século XIX, mas apenas demonstrar que o desemprego não é novo e que ao longo da história, os sindicatos se preocuparam com a questão. O jogo, porém, que o capital vêm fazendo com o desemprego parece ser novidade e confunde os trabalhadores.

Os sindicatos são acusados de impedir a criação de empregos, sendo colocados numa situação crítica, em que ou aceitam o aumento da jornada ou a produção é transferida para outros países, como ocorreu em 2002 numa indústria automobilística alemã. A empresa lançou um projeto chamado 5000 por 5000, que previa a contratação de 5000 trabalhadores e a Volkswagen propôs ao sindicato: “vocês concordam com um novo contrato de trabalho, com uma jornada superior e salário inferior, ou nós vamos produzir esses 5000 empregos em outra parte do mundo, seja no Brasil, seja na África, ou no Leste europeu”. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º2, com dirigente sindical, jul. 2004). Nesse aspecto, os sindicatos se vêem diante de uma encruzilhada, pois precisam redefinir suas estratégias de ação diante da mobilidade do capital industrial e da volatilidade do capital financeiro.

Sob a alegação da manutenção ou criação de empregos, alguns sindicatos foram influenciados pelo discurso empresarial e adotaram bandeiras das empresas. Outros, considerados combativos, passaram a se responsabilizar pelo desemprego. O capital, por sua vez, nesse momento em que conta com a possibilidade de realocação de sua produção, passou a chantagear o movimento sindical para esse aceitar condições piores de trabalho.

O desemprego trouxe para muitos sindicatos, a redução das bases e de seus filiados. Motivou muitos sindicatos, entre as quais o local, a fundar parte significativa de suas ações para garantia de emprego. Nessa linha, o sindicato amplia seu raio de ação, na medida em que se atribui a ele o papel de “cobrar das esferas [públicas], para que ajude também os pequenos e micro-empresários. Porque se nós não fizermos, nós não vamos garantir o emprego. O que vai adiantar a gente ficar batendo? Daqui a pouco as empresas não são competitivas, não têm emprego, não tem sindicato! Sindicato forte é quando tem bastante emprego, abundância. Quando não tem emprego ou dá desemprego (...) é obrigado a aceitar muitas coisas” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago.2004, grifos da autora).

A falta de emprego, portanto, desemboca numa crise, na qual, o papel original do sindicato começa a se transformar para que o trabalhador empregado e o sindicato continuem a existir. Verifica-se, assim, um embate para que os empregos sejam mantidos a qualquer custo, mesmo trazendo perdas de conquistas históricas para os trabalhadores, como a redução de salários, a introdução de remuneração, a jornada e os contratos flexíveis e outros. Isso confunde a ação do sindicato, somado à fragmentação da categoria como classe social histórica.

Não há dúvida que o desemprego é um dos grandes problemas e merece a atenção dos sindicatos e do conjunto da sociedade civil. E o sindicalismo tem possibilidades de ações para dificultar as demissões, o que não implica perda de sua identidade de representante do trabalho e não do capital. Nesse sentido, um diretor de RH (Relatório de visita, dez. 2004), de uma das montadoras no Paraná, afirmou que é muito difícil demitir trabalhadores na planta Anchieta em São Bernardo, devido à pressão tanto do sindicato, quanto da Comissão de Fábrica. Portanto, há uma margem de ação que pode ser adotada pelo sindicalismo, sem que signifique perda de identidade.

O agravamento do desemprego, que redundava na queda da base sindical, é redutor da disposição da classe trabalhadora para a ação coletiva. Contribuem também para esse processo, as políticas liberais adotadas, que desregulam o trabalho e as crises econômicas. Além disso, outras tarefas são transferidas para o sindicato: “A

aposentadoria caiu sobre o sindicato, saúde, educação, qualificação, assistência, lazer. (...) O sindicato ficou preso numa seguinte situação: suas bases objetivas retraem, o emprego formal, salário, etc. E, ao mesmo tempo, as tarefas que competem a eles são maiores, então, hoje, essa que é a realidade desse sindicato” (BRIDI, 2003. Entrevista n° 4 com assessor sindical, jul. 2004). É necessário considerar que os sindicatos sempre tiveram uma atuação no âmbito dos salários, da jornada e das condições de trabalho. O Estado e as instituições beneficentes cuidavam do restante. No entanto, com a fragilização do Estado Social o sindicalismo assumiu responsabilidades da esfera pública,

para as quais ele não se acostumou ao longo de um século. Sindicato não entende de desemprego, ele trabalha com o trabalhador! (...) O aprendizado pelo sindicato do desemprego é o aprendizado mais doloroso, que é como a perda de um filho. (...) O dirigente sindical pensar no desempregado é mesma coisa que um pai pensar num filho morto. (...) Ele tem que fazer um esforço para entender aquele fato, que aquele fato é a negação de algo que é a expressão dele (...), ele está pensando a extinção dele mesmo. Então imagina o dirigente pensar o desempregado. Para ele o desempregado é muito mais do que a negação dele, é a negação dele e do projeto dele, da projeção dele na vida (BRIDI, 2003. Entrevista n° 4, com assessor sindical, jul. 2004).

Essas outras atribuições do sindicato podem funcionar como elementos distanciadores da função precípua – construída historicamente – do sindicato. Existe, assim, uma crise de projeto político para a classe trabalhadora, como sinalizou Bihr (1999). A ausência de um projeto alternativo para a sociedade é percebida pelo sindicalista “não adianta você falar: ‘somos contra a globalização, contra a ALCA, contra tudo’. Mas, será que nós somos contra? Por quê? Nós não sabemos. Será que nós não podemos colocar limites nessa globalização? Será, também, que nós não podemos alguma coisa aproveitar para crescer o nosso nível de emprego?” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago. 2004). Esse trabalhador sindicalista, influenciado pelo discurso da competitividade, acredita na força coletiva de ser representado pelo sindicato para garantir o emprego. Para ele, a ação coletiva é capaz de melhorar a sorte dos trabalhadores porque estabelece a luta pela distribuição dos ganhos, porém não vislumbra um sindicato de resistência e de confronto, mas negociador, que aceita as regras do

mercado e compete pelo emprego, sem questionar o sistema capitalista e tampouco contrapor-se a ele.

A complexificação do mercado de trabalho exige do sindicato, ações distintas, com atuação junto às transnacionais e às empresas de fundo de quintal, como afirmou um sindicalista, antevendo a cisão que grassa entre os interesses dos trabalhadores e os das empresas:

Categoria, uma é metalúrgica, outra é autopeças. Nós temos data-base da metalúrgica em dezembro, autopeças, temos em outubro e as montadoras que é setembro (...). Não tem como se chegar ao mesmo nível das automotivas. Como é que você vai querer chegar numa empresa multinacional como as três e numa empresa do seu Antônio, que é de capital brasileiro e de pai para filho? Essa coerência tem que ter o sindicalista. É por isso que nós estamos defendendo, no sindicato, a visão ‘pé no chão’; nós estamos analisando a conjuntura (BRIDI, 2003. entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago.2004).

Embora desenvolva algumas ações em conjunto com os sindicatos de outros estados e tenha como meta alguma unidade de ação, o SMC concebe uma ação fragmentada e diferente, dependendo do porte da empresa: “nós temos que sentar com as empresas multinacionais, com as maiores, com as menores, de até cem funcionários e acima de trezentos trabalhadores (...) Nós temos que ter alguma estratégia diferenciada” (BRIDI, 2003. entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago. 2004). A fragmentação tem uma característica distinta da tradicional divisão do trabalho operário e sinaliza uma crise, talvez a mais aguda no presente, que é a da utopia da igualdade.

A busca pela universalização dos direitos dos trabalhadores entrou em crise. As transformações que se processaram no mundo do trabalho e, particularmente, na organização e formatação das indústria automotiva, nos termos analisados no capítulo três, num cenário de flexibilização possibilitou aquilo que Ferraz (2005, p. 11) identificou para o momento, como a perda do referencial universal dos direitos. Esse se processou pela redução da abrangência dos mesmos em que “a diversidade de situações de trabalho e de segurança no trabalho, dentro de uma mesma categoria, sugere a implosão do quadro de referência que organiza a vida dos indivíduos. Essa diversidade tende a ser vivida como aleatoriedade e, na falta de um princípio de igualdade que organize e forneça

sentido para a desigualdade, esta passa a ser vivenciada como simples diferença natural” (FERRAZ, 2005, p. 12)

A história revela que a classe trabalhadora sempre foi fragmentada. Ao mesmo tempo em que tem meios de superar essa fragmentação, depende de condições objetivas para isso, conforme Mészáros (2002). A diferenciação nas estratégias do sindicato pode representar um esforço no sentido de superar a fragmentação atual da classe trabalhadora, uma vez que se busca uma unidade apenas entre os iguais, ou seja, para os trabalhadores das montadoras, aceitando-se patamares inferiores para os demais. A dificuldade, aqui, se encontra nas condições subjetivas do ator sindical local e uma base pulverizada e sem tradição de luta. Diante das transformações e do contexto de produção flexível e enxuta, novas exigências assolaram o SMC. Foi necessário estabelecer maior articulação com os trabalhadores para ambos os lados – sindicato e empresa, pois aumentou e diferenciou o fator negocial.

O representante do sindicato dentro da fábrica [tem que ter] conhecimento, porque ele entra em discussões aqui, como a PLR, e o dirigente sindical da fábrica tem muito mais condição de discutir do que o dirigente sindical de fora. Por quê? Porque é uma questão de lá de dentro da fábrica, específica da fábrica. Como é que o dirigente sindical vai acompanhar a questão da produtividade lá na linha de produção, se ele está alheio a essa situação? Então, aí, o dirigente dentro da fábrica tem que estar preparado para discutir essas questões com a fábrica” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul. 2004, grifo da autora).

Identifica-se uma nova dinâmica para o sindicato, agora mais exigente desse ator nas negociações e na ampliação dos espaços de atuação. Constata-se que foi atribuído ao sindicato, o direito de representação junto ao poder público em comissões e conselhos. Além disso, muitos dirigentes desenvolvem outras atividades de natureza política para além das portas do sindicato e ou da empresa, seja na política local partidária, seja em associações comunitárias, como lideranças.

Essa dinâmica também implica que o sindicato teve que aprender a jogar com as peças que a empresa vem jogando, tal como a possibilidade de realocização da produção de acordo com a conveniência. Ainda que se trate de uma utopia, a articulação política da

classe trabalhadora e sua união na presente divisão capitalista do trabalho, o sindicato encontra-se desafiado a empreender também uma ação transnacional, buscando assegurar padrões mínimos para os trabalhadores, de forma que as empresas não fiquem tentadas a fechar fábricas pela possibilidade de redução do custo da mão-de-obra. Esta é uma realidade vivida pelos sindicatos do setor automotivo no Brasil e naqueles países que lograram condições de trabalho e salariais superiores aos daqui. Destacam-se situações em que o sindicato ou se firma para manter os direitos conquistados, como jornadas reduzidas de trabalho acarretando a perda de empregos, ou negocia os direitos e aceita reduzi-los, descumprindo seu papel primordial.

Nesse contexto, o sindicato entra em crise, pois qualquer que seja a decisão tomada, pode lhe custar a credibilidade junto aos trabalhadores ou a redução de sua base. Muitas vezes é uma situação em que se vê sem saída. No fundo, resulta de uma crise de regulação, pois o fato da legislação de proteção do trabalho ser flexível e poder ser objeto de negociação coloca o sindicato nesse impasse.

Na visão de sindicalistas da categoria estudada, a crise no sindicalismo é associada à crise econômica e ao desemprego em vista da redução da base que redundando em queda na arrecadação. Eles identificam, também, o fato de muitos sindicatos entrarem em crise por não terem tido força para negociar quando, através da Medida Provisória 1053/04, o governo eliminou a política de reajuste salarial via Estado e proibiu cláusulas de reajustes automáticos de salários. Segundo dirigentes do SMC, isso não se aplica a esse sindicato que buscou construir uma identidade de negociador (BRIDI, 2003. Entrevista nº 5 com dirigente sindical. ago.2003).

Os sindicalistas do SMC analisam que a crise já passou, embora alguns identifiquem outras expressões de crise menos visíveis, tais como a dificuldade para mobilizar o trabalhador. Por essa razão, acreditam que os acordos coletivos por empresa são importantes elementos de mobilização. Também, ocorre de não conseguirem adesão para a ação coletiva dos trabalhadores com contratos por tempo determinado, uma vez que esses se encontram em competição pelo emprego. Possivelmente, o elemento novo

nessa base fragmentada, seja a não pretensão da universalização de direitos, como se afirmou anteriormente.

Para os dirigentes sindicais entrevistados, o novo contexto trouxe a necessidade de o SMC atender as demandas de trabalhadores com um novo perfil, buscar novas formas de interação com os trabalhadores e do próprio sindicalista precisar adotar um estilo, distinto daquele estereotipado tradicional. Nesse sentido, o SMC transformou-se num sindicato moderno que oferece atrativos aos trabalhadores, atividades de lazer e outros benefícios. Dessa forma, a certeza da prestação de um bom serviço pelo sindicato faz com que os dirigentes não receiem a reforma sindical em curso, pois além de obterem conquistas, vêm se preparando para se garantir como uma instituição representativa dos trabalhadores.

A análise do sindicalismo e das crises pelas quais passa o SMC requer olhá-lo também como uma instituição que se legitimou socialmente e como qualquer uma tem limitações e contradições próprias⁴⁴. Pensado nessa perspectiva, afirma Touraine (1980, p. 339), “todo sistema institucional é limitado, toda reivindicação não é negociada, todos os interesses sociais não são representados”, pois “algumas condutas coletivas são respostas ao bloqueio ou ao fechamento do sistema institucional”. A apatia ou o descrédito dos trabalhadores de uma determinada organização sindical pode ser interpretado como uma resposta a uma instituição que se distanciou daquilo que Touraine descreve como “movimento social”, isto é, aquele que se caracteriza como uma “ação conflitante de agentes das classes sociais lutando pelo controle do sistema de ação histórica” (idem, p.335).

No caso do SMC, a existência de oposição e chapas disputando as eleições, como analisado no capítulo cinco, sinaliza nem apatia, nem apenas disputas pelo poder. Ao contrário, indica tentativas de grupos que acreditavam poder dar outro rumo ao sindicato e torná-lo mais próximo de um movimento como o do ABC paulista. O SMC se caracteriza

⁴⁵ Como analisa Araújo (2004, p.3), “as organizações, enquanto conjuntos formalizados e hierarquizados que agregam os indivíduos para atingir determinados fins, dão forma às instituições – um corpo de

como uma instituição que não objetiva eliminar a exploração capitalista, mas atuar no campo do capital e jogar com as mesmas peças. Sua ação tem duplo caráter: ao mesmo tempo que garante ganhos salariais aos trabalhadores, também se garante enquanto instituição de representação dos mesmos. Este sindicato não se diferencia daquele sindicalismo numa estrutura fordista, pois objetiva aprofundar e ampliar, por meio da mobilização, benefícios e aumentos salariais em troca do cumprimento de metas, diminuição do absenteísmo e outras metas da empresa. Isso pode ser verificado pela análise dos acordos, nos quais se atrelam parte da remuneração ao desempenho individual e ou coletivo, ou ambos. Assim, o sindicato mantém uma posição de intermediário entre os trabalhadores e as empresas. Ou seja, guardadas as devidas proporções e diferenças, mantém uma estrutura de funcionamento com base fordista. A greve dos trabalhadores da Volkswagen-Audi em 2004, descrita no capítulo cinco demonstra que o sindicato condicionou os trabalhadores a terminar a greve, quando na sua intermediação foi condenado a pagar as multas impostas pela Justiça do Trabalho caso os trabalhadores não retornassem ao trabalho.

Apesar dos sinais analisados de crise institucional desse sindicato, o novo desempenho que o SMC adotou revela mais continuidade histórica, pois não mudou radicalmente seu eixo político. Ele mantém a mesma espinha dorsal dos anos anteriores a 1980, conservando alguns dirigentes e introduzindo outros oriundos das montadoras e de outras empresas. Porém, modernizou e redimensionou suas ações para um novo patamar de mobilização. Essa mudança deu-se mais por questões sindicais internas, como por exemplo, a oposição sofrida por trabalhadores contrários ao grupo que está à frente da entidade há mais de uma década e meia e, também, devido à crise mais geral no capitalismo que envolve mutações no aparato do trabalho; mais propriamente, uma transição de padrões de produção industrial e de adoção de políticas neoliberais em nível macroeconômico.

conhecimento fornecedor de regras de conduta aceitas como adequadas que passaram por um processo de legitimação social”.

Em termos gerais, a crise de identidade institucional decorre da “nova” configuração do mercado de trabalho e da classe trabalhadora, tornando ultrapassados os objetivos tradicionais dos sindicatos. Frente às mudanças estruturais no interior do trabalho é exigido o redimensionamento de práticas e ações. Isso se reflete na demanda por um novo perfil de dirigente sindical que, cada vez mais, precisa de qualificação para o enfrentamento das questões relativas ao trabalho. Temas como banco de horas, reestruturação produtiva, terceirizações, PLR, produção flexível, metas, “novas” doenças profissionais, dentre outros constam das pautas de seminários e estudos realizados pelos sindicalistas e órgãos de assessoria sindical. Junto a isso, observam-se tendências de ampliação do seu raio de ação, desenvolvendo atividades que antes eram responsabilidade do Estado ou da própria empresa. Os sindicalistas correm por uma linha tênue que separa o o sindicato da condição de sindicato-empresa. A adotarem estratégias empresariais, alguns sindicatos tendem a trocar a condição de serem instrumentos de luta e de mobilização pela de fornecedores de serviços aos seus filiados, transformados agora em clientes.

Ou seja, algumas saídas que os sindicatos possam encontrar nesse novo contexto revelam um conteúdo de crise de identidade, na medida em que se afastam das práticas tradicionais de um sindicalismo de defesa do trabalhador. Ainda que os dirigentes sindicais desempenhem um duplo papel – o de representante da categoria profissional e o de gestor de uma estrutura que contém semelhanças com empresas (um orçamento para administrar, um quadro de funcionários, vários departamentos e sedes etc.) – o papel social do sindicato é da defesa dos interesses da categoria que representa, distinto de uma empresa capitalista.

Há, também, dificuldades que são inerentes às organizações dos trabalhadores se comparadas ao capital, como analisam Offe e Weisenthal (1984). Os capitalistas não precisam se ocupar em esclarecer o tipo de sociedade e instituições que desejam e, tampouco, se preocupar com a ameaça de sua existência enquanto perdure a lógica de uma economia de mercado e da acumulação privada dos meios de produção. Mas, a situação é diferente para os trabalhadores e suas organizações coletivas. Para esses, ao

mesmo tempo em que não estão submetidos à lógica dos mercados, também não conseguem escapar dos mesmos. Os sindicatos encontram-se em constante posição de descobrir quais são os seus interesses e como estes podem ser alcançados sem, contudo, revelarem-se contraditórios e autodestruidores de forma a ameaçar a sua existência. Dessa forma, um dos desafios centrais para os sindicatos hoje está em manter sua identidade historicamente constituída e agir nas estruturas que têm se modificado.

Os sindicatos estão permanentemente desafiados a organizar as necessidades de suas respectivas categorias e, para isso, as pautas de reivindicação devem ser estabelecidas em conjunto com os trabalhadores, sob pena das lutas não serem encampadas pelo conjunto dos trabalhadores. As vantagens competitivas da empresa capitalista e suas associações são maiores se comparadas com as organizações dos trabalhadores, já que raramente se dividem. O mesmo não ocorre com os sindicatos, que são forçados a confiar nas formas não utilitárias da ação coletiva e precisam conquistar uma identidade coletiva para atuar. Offe e Weisenthal (1984, p. 70-71) ainda afirmam que os sindicatos para funcionarem precisam de noções rudimentares, mas basilares de uma lógica dialógica, ou seja, como a de que ser membro é um valor em si mesmo; que os custos individuais da organização devem ser calculados de modo utilitarista, mas precisam ser aceitos como sacrifícios necessários; que cada membro é chamado a praticar solidariedade e disciplina e outras normas de tipo não utilitário. Isso não ocorre com as empresas capitalistas, cuja lógica organizacional é monológica.

Outro aspecto sobre os sindicatos é que estão sujeitos a percepções falsas das necessidades da categoria que representam, alertam Offe e Weisenthal (1984). A probabilidade de distorção dos interesses da classe trabalhadora é maior do que a das classes capitalistas, uma vez que se apresenta dificultoso o determinar o seu “verdadeiro” interesse. A força com que a ideologia neoliberal impetrou as consciências de diversas frações de classe, no Brasil, particularmente nos anos 1990, caracteriza a confusão de interesses na esfera do trabalho.

Além disso, trata-se de uma ambivalência que é alimentada tanto por capitalistas e seus ideólogos, quanto pelos que apregoam que se vive uma “era pós-industrial”⁴⁵. A moderna produção enxuta e flexível também dispôs, junto com a nova modelagem de produção, de um discurso que visou apagar as fronteiras de classe. Nas montadoras pesquisadas, observou-se que nos acordos e materiais da empresa são feitas referências aos trabalhadores como “colaboradores” e, não, empregados, como se a troca de denominação anulasse a condição de subordinação dos empregados em relação aos seus empregadores. No entanto, como os próprios representantes de comissões de fábrica afirmam nas entrevistas, essa estratégia não tem se impregnado, apesar deles próprios tentarem utilizá-la. Os trabalhadores entrevistados reconhecem que existe dificuldade até dos níveis hierárquicos superiores em assumir essa linguagem. Essa é uma tentativa de encobrir as diferenças entre os que vendem e os que compram a força de trabalho e uma estratégia para fazer o trabalhador “vestir a camisa” da empresa, como se ele fosse um coproprietário. Tratam-se de inovações na gestão e organização do trabalho e da produção que se refletem no sindicalismo e o levam a se adaptar.

Nesse aspecto, no Brasil, enquanto nos anos 1980, as questões organizativas estiveram ao lado da luta pela democratização do país, atualmente, os sindicatos enfrentam o problema da adequação de suas formas de organização e de negociação à necessidade de intervir no debate sobre alternativas de retomada de desenvolvimento, destaca Krein (1997). Além disso, não era hábito do movimento sindical discutir o processo de trabalho e, hoje, os sindicatos são exigidos nesse sentido. Os sindicalistas são desafiados a compreenderem o processo de reestruturação produtiva, a fim de adotarem uma prática mais propositiva.

Além dos elementos macro-econômicos e políticos que tiveram impacto sobre o sindicalismo, a análise de Boito Jr. (1999) sobre as divisões no movimento sindical – configuradas pelas diferentes e divergentes Centrais Sindicais como fatores que levaram à moderação da luta sindical, – constitui-se em sintoma da crise sindical. Em verdade, se é

⁴⁵ Entre os autores que defendem o fim da era industrial, pode-se destacar Domenico de Masi (2001) e Piore e Sabel (1984), ainda que sejam obras com enfoque bem diverso.

possível falar em crise de projeto político da classe trabalhadora é também apontar a dificuldade de compreensão teórica de uma nova realidade, inclusive pelas Ciências Sociais. Nessas, muitos autores passaram a declarar a total obsolescência dos clássicos da Sociologia para explicar a realidade do trabalho em mutação. A não compreensão pelos trabalhadores do fenômeno do neoliberalismo e a absorção dessa ideologia é mostrada quase cotidianamente pela mídia. Nos anos 1980, a grande imprensa promovia uma central sindical que se revelava, na época do seu aparecimento, pelo seu discurso e práticas, adepta do projeto neoliberal do governo com a defesa de medidas cruciais para a criação de empregos. Em nome dessa bandeira, por exemplo, a Força Sindical apoiou os contratos por tempo determinado de trabalho. Segundo seu dirigente “foi para tirar da ilegalidade esse trabalhador e ajudar a criar mais empregos que pensamos no contrato por tempo determinado – infelizmente proibido pela Justiça quando as primeiras empresas começaram a praticá-lo. Sua legalização agora mostra que estávamos certos. Centenas de empresas agora estão dispostas a aderir a ele” (sic) (FSP, 25/01/1998). Apesar disso, a criação de emprego, através de medidas flexibilizadoras não se efetivou.

Por sua vez, os sindicatos perdem força na confrontação com o Estado neoliberal, que se mostra mais hostil à organização classista, tendendo para o desmonte do quadro regulatório que ampara os trabalhadores no plano institucional/legal. Assim, o sindicato se enreda numa crise de legitimação. A crise de legitimação é uma crise de identidade, segundo Habermas (1980). Nessa ótica, as crises de legitimação resultam da necessidade de legitimidade, de reconhecimento e aceitação sociais e nascem das mudanças sócio-culturais, como elucidada em sua tese:

Só um rígido sistema sócio-cultural, incapaz de ser marginalmente funcionalizado para as necessidades do sistema administrativo, pode explicar o agravamento das dificuldades legitimantes de uma crise de legitimação. Uma crise de legitimação só pode ser predita se as expectativas que não podem ser cumpridas ou com a disponível quantidade de valor, ou em geral, com recompensas conforme o sistema seja produzido sistematicamente. Uma crise de legitimação, então precisa ser baseada numa crise de motivação – isto é, uma discrepância entre as necessidades de motivos declarados num Estado, de um lado, e a motivação apresentada pelo sistema sociocultural por outro lado (HABERMAS, 1980, p. 98).

A crise de motivação ocorre quando um produto se torna disfuncional para o Estado e para o sistema de trabalho de um Estado. Nessa linha, os sindicatos que se legitimaram no início do século XX, na medida em que eram funcionais à estruturação do sistema fordista, perdem a funcionalidade num sistema neoliberal desregulamentador do trabalho. Trata-se, por enquanto, de uma situação crítica que vem exigindo ações por parte dos sindicatos a fim de não perderem funcionalidade. O sindicato é uma instituição, não apenas uma organização. As organizações podem desaparecer, mas as instituições podem sofrer crises de identidade sem desaparecerem facilmente. O que pode desaparecer é uma determinada forma de sindicato, como ocorreu com os sindicatos de ofício. As crises sinalizam para as mudanças que se processam no sindicalismo e os levam a se reorganizar, a se adaptar ou se transformar de modo permanente, porém, o conflito entre capital e trabalho é uma instituição que tende a não desaparecer, enquanto subsistir o sistema capitalista.

CAPÍTULO 5 - A CRISE SINDICAL E A MOBILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

... a integração cada vez mais intensa dos trabalhadores na produção corre de par com a progressiva desintegração política do movimento operário.

Boaventura Sousa Santos, 1996.

5.1 – INTERPRETAÇÕES E SINTOMAS DE DESMOBILIZAÇÃO

A redução do número de greves, no plano nacional nos anos 1990 e, internacional nos anos 1980 e também o declínio do número de filiados são apontados como sinais de crise no sindicalismo. Uma das interpretações é de que houve redução da ação e desmobilização dos trabalhadores. Os temas ligados ao trabalho já não mobilizariam como nas décadas anteriores. A literatura sociológica, com base em dados empíricos como o decréscimo da sindicalização e a redução das greves, sinaliza para o desinteresse do trabalhador em participar do sindicato e de ações coletivas num cenário de crescimento do individualismo.

O fato é que a real ou aparente desmobilização é apontada como uma das tantas manifestações de crise no sindicalismo. Porém, a crise ou as crises precisam ser contextualizadas empiricamente por não se ter uma realidade única e uma só compreensão das limitações das teorias generalizantes e que se pretendem universais para o sindicalismo. Além dessa perspectiva, a crise não é um fenômeno anormal, único e último da sociedade capitalista.

Na década de 1980, enquanto o sindicalismo europeu e o americano encontrava-se em crise devido à redução das bases sindicais, do declínio da filiação sindical e das taxas de greves, no Brasil, assistia-se ao ressurgimento da ação sindical e grevista. O sindicalismo encontrava-se em pleno vigor, como demonstra a tabela:

TABELA 5 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE GREVES NO BRASIL DOS ANOS 1980

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Greve	664	1.052	1.101	888	2.193	1.952	1.118	623
Grevistas (milhões)	6.194	5.757	9.015	7.426	16.597	9.805	7.528	2.819
Horas paradas (mil)	384	347	821	568	1.296	771	679	141

FONTE: DIEESE

*Não se incluem aqui as greves gerais de 12/1986; 08/1087; 03/1990; 06/1990; 05/1991.

Observa-se o auge da ação grevista em 1989 com mais de 16 mil greves, caindo para quase metade em 1990 e, em 1992, a ocorrência de menos de 3 mil. Uma das explicações para tamanha redução deve ser buscada também na conjuntura econômica e política do período. Com o Plano Collor, que estabelecia, entre outras medidas, o confisco das cadernetas de poupança e depósitos bancários por 18 meses e o congelamento de preços, a população foi sacrificada pelo governo, acreditando na promessa de debelar a inflação, que chegou a 2.751,34% (acumulada) nos doze últimos meses do governo Sarney (1985-1990), segundo dados do Dieese.

Nos anos 1980, cresceu também o número de sindicatos, bem como a capacidade organizativa e de representação dos mesmos, em parte estimulado pela Constituição de 1988. Também há forte influência do chamado “novo sindicalismo”, caracterizado pela combatividade que marcou o período final dos anos 1970 e início da década de 1980, com a conquista de direitos, a politização da classe trabalhadora e tentativas de romper com a estrutura do sistema corporativo do sindicalismo, visando à remodelação da estrutura sindical.

A crise no sindicalismo brasileiro aparece nos anos 1990. Um dos seus sinais apontados pela literatura pertinente é a redução do número de greves naquela década, se comparado ao da década anterior, auge do “novo sindicalismo”. Ou seja, observa-se, nos anos de 1990, a redução das greves e da própria filiação sindical. Entretanto, essa comparação não pode ser descolada da conjuntura política e econômica das duas décadas, que são muito diferentes, sob pena de realização de uma análise reducionista. Sinaliza Cardoso (2003), que a perda de filiados ocorreu, principalmente, em categorias que

sofreram impactos das mudanças no mercado de trabalho e que eram justamente as mais combativas e com atuação profícua nos anos 1980. Por outro lado, o autor identificou um crescimento na filiação de profissionais do ensino e de funcionários públicos, indicando, que a crise no movimento sindical brasileiro “conquanto exista, não é universal” (idem, p. 233).

O refluxo sindical acontece com o avanço do projeto neoliberal conduzido por FHC, quando há um processo de desestruturação do mercado de trabalho, de acordo com Pochmann (2001). Nos dois mandatos (1994-2001), o governo FHC tomou medidas pontuais, descritas e analisadas nos capítulos um e seis, cujas perspectivas eram de desregulamentação de direitos sociais e flexibilização das relações de trabalho, em itens centrais da relação de emprego, como remuneração, tempo de trabalho, formas de contratação/demissão e formas de solução dos conflitos individuais. Os sintomas mais visíveis da crise consistem na redução dos postos de trabalho, das taxas de sindicalização, do número de greves e da eficácia da ação sindical. O número de greves no período de 1993 a 1999, se comparado aos anos 1980, revela-se menor:

TABELA 6 – NÚMERO DE GREVES E MÉDIA DE TRABALHADORES POR GREVE – BRASIL: 1993-1999 (EM NÚMEROS ABSOLUTOS)

Anos	Número de greves	Média de trabalhadores por greve
1993	653	5.507
1994	1.034	2.665
1995	1.056	2.157
1996	1.258	2.222
1997	630	1.284
1998	546	2.292
1999	508	2.598

FONTE: DIEESE (2001, p. 207). Banco de Dados Sindicais

Segundo o DIEESE, o fenômeno da fragmentação da negociação coletiva e das greves fica evidenciado em meados dos anos 1990, pois, a comparação “dos dados do biênio 1992/93 com o triênio 1994/95/96 revela um aumento do número de greves” (Idem, p. 207), cuja média anual de 605 greves, em 1992/93, salta para 1.116 greves, em 1994/95/96. Há uma redução também intensa no número de trabalhadores por greve – de 5.053 grevistas em 1992/93 para 2.348, no triênio seguinte. A redução no número de

greves nos últimos anos da década de 1990 se deve à crise econômica ao e elevado índice de desemprego. Nesse período o sindicalismo está acossado pelo enxugamento dos postos de trabalho, caracterizando-se como defensivo. Além disso, as medidas governamentais, flexibilizadoras do trabalho fragmentaram a negociação por empresas, fator que explica o rareamento das greves por categoria.

Os sintomas apontados são interpretados como desmobilização e crise sindical. Segundo afirmou um assessor sindical, “o nome da crise no movimento sindical é desmobilização, que não explica nada, porque eu teria que explicar porque está desmobilizado” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º4 com assessor sindical, jul. 2004). Afirmar que os trabalhadores estão desmobilizados tem pouco poder de explicação, tal qual falar da crise pela crise sindical, como tratado no capítulo cinco. Não há uma resposta única que consiga abarcar tão diferentes contextos. Uma das justificativas para a desmobilização é dada pelo viés da crise do trabalho, como o fizeram Offe (1989), Gorz (1982) e Habermas (1987). Outras explicações encontram-se situadas na emergência de um novo modo de acumulação denominado flexível, cujas características tendem a enfraquecer a ação coletiva com a maior fragmentação e pulverização dos trabalhadores, que impede a aglutinação de interesses, a ascensão do individualismo, a inexistência de expectativas de futuro. Enfim, são várias as razões apresentadas para a desmobilização e a queda da militância no movimento sindical. Acredita-se, que as razões são distintas para os diferentes contextos políticos, históricos e, como a própria realidade, as teorias também se encontram em transição, instáveis em sua explicação sobre a realidade social.

No caso do Brasil, a crise no movimento sindical expressa nos anos 1990 é parte de uma crise ampla que engloba os movimentos sociais, a política, o Estado, a economia. A desmobilização, aliada às mudanças recentes no mundo do trabalho pode ser interpretada como uma construção lenta da legislação sindical dos anos 1940, mas também como reflexo do contexto histórico do novo milênio. Não foi só a queda do socialismo real, ao final dos anos 1980, que ajudou a arrefecer as lideranças mobilizadoras das forças sociais. Sabe-se que a consciência de participação é desenvolvida a partir de um trabalho em que o indivíduo é despertado para o coletivo. Quais são em 2005, as instâncias que estariam

fazendo esse papel de educar os jovens para a participação política e para a inserção social e busca da cidadania? O sindicato, enquanto instituição, tem limitações para exercer esse papel. Sader (1988) mostra que o próprio “novo sindicalismo”, na década de 1980, não surgiu apenas da ação dos sindicatos; pelo contrário, foi resultado de um movimento social abrangente desenvolvido durante anos e por diversos agentes, dentre os quais a igreja. Portanto, a crise de mobilização tem explicações que estão além do sindicato e suas raízes podem ser buscadas nos movimentos populares de uma maneira geral.

5.2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS AUTOMOBILÍSTICAS

Os sindicalistas ligados aos trabalhadores das montadoras, nos anos 1990 e início do século XXI, identificam a crise como uma crise de mobilização, pois segundo eles “os trabalhadores não vão ao sindicato”, “eles não se interessam por temas relacionados ao sindicato” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 2 e 3 com dirigente sindical e membros da Comissão de Fábrica, jul. 2004). Por outro lado, a análise das ações dos trabalhadores envolvendo o sindicato e as comissões de fábrica demonstra ação coletiva e mobilização, contrariando interpretações de crise de mobilização. O sindicato constitui-se como órgão de representação dos interesses de um grupo, de uma categoria. As lutas desenvolvidas pelo sindicato são, portanto, na sua essência, coletivas. Isso não significa que não possam sofrer obstáculos, até porque a ambigüidade, a alienação, o fetichismo sociais afetam a consciência e dificultam a determinação dos interesses de classe, dos interesses coletivos. Assim, é preciso pensar a ação coletiva de maneira contextualizada na realidade local, no eixo das mudanças e frente às interpretações de que as ações coletivas estariam enfraquecidas e desorientadas, assinalou Touraine (1994).

Como visto, a ampliação do parque automotivo no Paraná representou para o SMC, a ampliação da base. Conforme informações de dirigentes, o sindicato representa cerca de 50 mil na base, com 17 mil trabalhadores filiados em 2004, chegando a 20 mil, em 2005. O sindicato ampliou seus espaços, com subsedes na Cidade Industrial de Curitiba (CIC), e nos municípios de São José dos Pinhais, Campo Largo e Pinhais. Em cada subsede há um diretor responsável. Possui diretores e delegados de base em cada montadora, os quais participam de cursos reunindo-se uma vez por mês e a diretoria executiva reúne-se uma vez por semana. Trata-se de uma organização planejada visando garantir representatividade e ganhar legitimidade junto à categoria. Não se verifica, portanto, no sindicato local, muitos dos sintomas anunciados pela literatura sociológica que prenuncia a derrocada dos sindicatos. Mas, é preciso identificar o que mobiliza o SMC, como se relaciona com os trabalhadores e com as demandas de uma produção flexível e enxuta que caracterizam as montadoras de nova geração.

A vinda das montadoras para o Paraná foi acompanhada de polêmica e publicidade, que deram visibilidade ao sindicato. Trouxe a expectativa de trabalho, de ganhos maiores que os pagos pelas indústrias metalúrgicas na região e possibilidades de ascensão profissional. Essas primeiras expectativas foram frustradas, não apenas pelo baixo salário pago nas montadoras e empresas fornecedoras, como pelas novas condições de trabalho. Diante das necessidades, o SMC teve que rever estratégias de ação para garantir representatividade, como por exemplo, conviver com as comissões de fábrica e atuar conjuntamente, negociar com interlocutores de diferentes culturas organizacionais e étnicas. Pergunta-se: quais são as condições de trabalho nas montadoras Renault, Volkswagen-Audi e na Volvo (reestruturada)? Como essas condições rebatem na ação sindical?

As indústrias Renault e Volkswagen-Audi vieram estruturadas como *lean production* e com uma organização do trabalho sob a inspiração toyotista, diferente da Volvo que tinha uma estrutura tradicional e se reestruturou na década de 1990. A produção é puxada pela demanda e realizada por um *pool* de empresas: a montadora e seus fornecedores que se encontram interligados via informática. As formas de gestão do trabalho adotadas exigem um trabalhador que desempenhe múltiplas tarefas. Ao eliminar níveis hierárquicos ao mesmo tempo em que, aparentemente, é dada autonomia aos trabalhadores, é repassado a eles o ônus pela qualidade e produtividade. Tais formas de gestão de trabalho, entretanto, não partilham os bônus auferidos pelos aumentos crescentes de produtividade. Comprova isso, a análise da produção anual em unidades no período de 1980 a 1999, o nível de emprego nas plantas automobilísticas e o peso percentual da massa salarial em relação à receita líquida, segundo Rodrigues (2002, p 282) que atesta a redução do número de trabalhadores e do crescimento da produção de veículos por trabalhador, ocorrendo “queda acentuada da participação dos salários na receita líquida das empresas”. Acompanhe-se os dados selecionados na tabela abaixo:

TABELA 7 – PRODUÇÃO ANUAL/EMPREGO/PESO DA MASSA SALARIAL EM RELAÇÃO À RECEITA: ANOS SELECIONADOS

Ano	Produção anual		Nível de emprego	Peso massa/ receita líquida
	Total (em unidades)	Por empregado	Média anual	(em %)
1980	1.179.419	8,8	133.641	18,6
1990	914.466	7,7	118.183	11,0
1999	1.345.515	15,9	84.632	8,0

FONTE: Subseção DIEESE – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, apud Rodrigues, 2002, p, 283. Períodos selecionados pela autora.

Outro indício da desvinculação salário/produktividade está nas diferenças salariais entre as diversas plantas no país. Segundo o DIEESE (2001), enquanto a remuneração média (somatória do salário nominal e dos adicionais), em São Bernardo do Campo – SP, era de 1.935,92 reais em 2001, em São José dos Pinhais - PR, local onde estão localizadas as duas novas montadoras Renault e Volkswagen-Audi é de 953,84. Em Resende/Porto Real – RJ, a remuneração média era de 860,17 reais; Camaçari – BA, 608,36 reais e Sete Lagoas – MG, 456,38 reais⁴⁶. Apesar de se tratar de argumento equivocado, a justificativa das empresas é de que o descompasso salarial nos diversos estados brasileiros deve-se aos preços e ao custo de vida regionais serem menores.

No tocante à produção, a preocupação com a qualidade é uma constante, sendo parte das atividades ampliadas do trabalhador. Passa a ser um compromisso de todos os trabalhadores da linha, como afirma um entrevistado:

Você pode por quatrocentos carros que você vai fazer com a mesma qualidade. (...) segunda-feira, seis horas a linha rodou, passou um carro e o vizinho do lado olhou e falou: olha aquela lunete, o vidro traseiro está riscado” (...) Ninguém ía ver, você vendia o carro sem problemas com aquele risquinho, que você não ia nem enxergar, e o meu companheiro do outro lado do meu posto de trabalho [enxergou]. Porque na hora que você posiciona, ele tem um ângulo que eu não tenho, então a luz refletiu e ele viu. Mesmo quando rodava dez veículos por hora. (...) Na montagem, é um pouquinho complicado. Por exemplo, se tiver o carro passando e o operador der um espirro e mexer na máquina que crava, eu tenho uma carroceria inteira sucateada que eu não posso aproveitar. Então, dependendo do nível, do local do erro ali, é um carro que vai para o lixo (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista nº 3, com trabalhador e CF, jul. 2004, grifos da autora).

⁴⁶ Os dados completos estão na publicação do DIEESE – Do holerite às compras, jun. 2003.

Esse relato mostra a demanda por retrabalho que ocorre quando o carro está montado. É feita uma triagem no processo produtivo e se há necessidade de um polimento, nova pintura ou mudar uma peça, o carro é encaminhado para esse fim. Se muitos carros estão sendo encaminhados para o retrabalho é sinal de que há problemas na linha, afetando o grupo de trabalhadores. Quanto ao trabalhador que faz o retrabalho, este se diferencia dos demais porque não se encontra pressionado pelo ritmo imposto na linha de produção, pois utiliza o tempo necessário para a realização da correção. Na linha, “o trabalhador tem ‘dois minuto e meio’ para fazer determinada atividade Se não fizer, o carro vai sem fazer”, afirmou um trabalhador entrevistado (BRIDI, 2003. Entrevista nº 3, com membro da Comissão de Fábrica, jul. 2004). O ritmo de trabalho é intensificado por mecanismos de controle da produção externos aos trabalhadores na montagem, marcando as condições de trabalho.

Para a intensificação dos ritmos de trabalho e os problemas decorrentes, concorre também a realização das múltiplas tarefas não só em quantidade estipulada, como exigência de manutenção de um padrão de qualidade a ser observado no processo de fabricação. Identifica-se, inclusive, a competição pela qualidade. Os trabalhadores brasileiros são estimulados a alcançar níveis superiores aos europeus.

Como foi dito no capítulo quatro, a produção está organizada em times, células ou EAGs. De modo geral, os times são compostos de 10 a 12 trabalhadores, eventualmente 14 pessoas, sendo um deles, o líder, no caso da Volkswagen-Audi, denominado “monitor”, em trânsito para a denominação “orientador”; mudança essa não só de conceito, mas que traduz uma nova filosofia de trabalho que está sendo implantada em 2005.

O ritmo médio da linha de produção é de 1,5 minutos para a passagem de um veículo para outro, tempo que o trabalhador tem para executar o conjunto de operações ligadas ao grupo de trabalho. O ritmo da linha, em alguns momentos, obriga o trabalhador a deslocar-se de acordo com o ritmo das máquinas. A produção é sinalizada de forma a ser visualizada pelos trabalhadores. Numa das montadoras visitadas observaram-se

painéis luminosos que contêm informações aos times, ao mesmo tempo em que impõem o ritmo e o controle produtivo aos trabalhadores. O exemplo abaixo ilustra um momento aleatório desses sinalizadores:

QUADRO 3 – REPRESENTAÇÃO DO PAINEL INDICADOR DA META DE PRODUÇÃO/TENDÊNCIA: O TURNO DA TARDE.

	1	2	3	4	5	6*	Hora: 16:04
Tendência 288	Tendência/momento 55						
Planejado 291	Real 52						

FONTE: Montadora visitada em 2005.

*Corresponde às equipes de trabalho

O turno recebe a meta da produção, no caso acima, o planejado é que os trabalhadores deverão produzir (291 veículos), porém sinaliza que se a linha continuar nesse ritmo, a tendência será de produzir 288 ao término do turno, ou seja, não será cumprida a meta. Assim, a mensagem imediata é de que a produção precisa ser acelerada. O painel também registra ocorrências diversas nas linhas, desde pontos obtidos até paradas.

Constata-se que a pressão pelo cumprimento de metas e a insegurança desgastam o trabalhador, tanto física quanto mentalmente. Segundo sindicalistas entrevistados, o ritmo e a jornada são responsáveis pelo índice de absenteísmo em Curitiba, que está em torno de 4% a 5% e é considerado um dos mais altos do Brasil. Além disso, ocorre um elevado número de afastamentos na área produtiva. Nas montadoras Renault e Volkswagen-Audi, têm sido registradas doenças ocupacionais tanto de ordem física como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), quanto de ordem mental como a depressão e enfermidades ligadas à situação de estresse no trabalho (Boletins do SMC e entrevistas com dirigentes sindicais, 2004).

Na Volkswagen-Audi, havia 15% de trabalhadores afastados no mês de maio de 2004, segundo informações dos sindicalistas. Registre-se que os trabalhadores afastados por doenças se organizaram na última greve (maio de 2004), para reivindicarem os mesmos direitos dos demais. Pelos acordos, tais trabalhadores, depois de determinado período não recebem a PLR, por exemplo. Na Volvo, casos de doenças ocupacionais são

uma novidade com a qual o trabalhador está se deparando, resultantes da reestruturação sofrida na empresa, relatou um sindicalista entrevistado.

De maneira geral, como tentativa para evitar as doenças ocupacionais (físicas), é utilizado o rodízio das tarefas. Num dos fornecedores da Volkswagen-Audi, o sistema de rodízio – onde os trabalhadores trocam de tarefa a cada duas horas – é utilizado intencionalmente informou a empresa. Trata-se de estratégia para diminuir ou prevenir incidências de LER, além da ginástica laboral diária e atividades de fisioterapia que são realizadas em sala especial. Nos locais onde não há rodízio nas tarefas, esse é reivindicado pelos trabalhadores como forma de prevenção. Verifica-se que o ritmo de trabalho intensificado nessas montadoras tem resultado em elevados índices de casos de afastamento num período relativamente curto, como vem denunciando o sindicato. Isso justifica, em parte, a mobilização desses trabalhadores, apesar de não possuírem tradição sindical desse tipo de enfrentamento comparável ao do ABC.

A intensificação do ritmo de trabalho pode ser demonstrada pela produção diária de veículos por trabalhador. Enquanto a Volkswagen de São Bernardo do Campo produz 950 carros/dia com 15.000 trabalhadores, a Volkswagen-Audi – planta de São José dos Pinhais – produz 416 veículos, com cerca de 2.423 trabalhadores⁴⁷. Noutros termos, segundo dados da ANFAVEA, a planta de São Bernardo precisa de 15,79 trabalhadores carro/dia, ao passo que a de São José dos Pinhais precisa apenas de 5,82 trabalhadores, embora, se deva considerar que a última é uma das plantas mais robotizadas no país. A informação produção carro/dia/trabalhador em outras plantas é utilizada pela Volkswagen do ABC para conter demandas dos trabalhadores daquela planta.

As condições de trabalho nos moldes flexível e enxuto explicam porque os trabalhadores buscaram o sindicato: depararam-se com uma realidade em que precisavam desempenhar uma multiplicidade de tarefas, ritmos de trabalho intensificados, com exigências de novas qualificações na área operacional não compatíveis com os salários

⁴⁷ Esses números referem-se ao número de trabalhadores antes do início da produção de um novo modelo, o Fox, ou seja o primeiro semestre de 2004, de acordo com as entrevistas realizadas.

que recebiam. Esses eram os mesmos adotados nas empresas locais e menores que na Volvo e indústrias automobilísticas de São Paulo, ou seja, em fins de 1990 era cerca de R\$ 455,00, o piso salarial. Como afirma um trabalhador entrevistado:

Todo mundo imaginava que nesse período estaria com um salário de oitocentos, mil reais, afinal é uma montadora, empresa transnacional. Então, foi um pouco desestimulante. Mas aí, o problema principal daquela época (...) era a questão da jornada no sábado, muito estressante! Muito estressante! Uma jornada onde a pessoa terminava as atividades às quinze horas do sábado, chegava em casa dezessete, dezoito horas. No domingo é natural que a pessoa acorde mais tarde, quando percebe já ‘amanhã eu tenho que trabalhar’. Então, foi a partir daí que começaram muitas reivindicações. E, com isso, veio a jornada excessiva de trabalho, Lesões por Esforço Repetitivo, acidentes de trabalho e, psicologicamente, a remuneração e benefícios (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 3 com membro da Comissão de Fábrica, jul. 2004).

Essa realidade das condições de trabalho com a qual o sindicato se depara e a expectativa frustrada dos trabalhadores quanto aos empregos e salários empurra-os para a ação. A análise das condições de trabalho nas montadoras permite concluir que as inovações tecnológicas adotadas possibilitam não apenas a exploração da mais-valia relativa com a intensificação do trabalho, como analisava Marx, mas também a mais-valia absoluta, já que os trabalhadores têm um prolongamento da jornada de trabalho senão no dia, na semana. Portanto, teóricos como De Masi (2001) erraram ao anunciar que a revolução tecnológica proporcionaria a redução do tempo de trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador teria mais tempo livre para se dedicar a outras dimensões da vida. Equivocaram-se, porque a realidade histórica dos trabalhadores das modernas indústrias robotizadas, como a automotiva, demonstra a contemporaneidade de Marx, quando se refere ao fato de que a “maquinaria aumenta o material humano explorável pelo capital (...) ao estender sem medida a jornada de trabalho, e como seu progresso, que possibilita enorme crescimento da produção em tempo cada vez mais curto, serve de meio para extrair sistematicamente mais trabalho em cada fração de tempo, ou seja, de explorar cada vez mais intensivamente a força de trabalho” (MARX, 1975, p.477)

Por sua vez, a remuneração variável cumpre a função de premiar, estimular ou punir, com PLRs, maiores ou menores, associando o desempenho coletivo com o individual. Cabe observar que, na prática, o termo PLR é inadequado, pois lucro significa ganhos da empresa, livres das despesas. Consta que os valores pagos a título de PLR não equivalem à distribuição da lucratividade para os trabalhadores. Além disso,

Nós estamos falando de uma partícula que é caixa preta., Você não tem como medir. Só [com] a venda não tem como medir. O resultado operacional você tem como visualizar, a qualidade tem como ver e o absenteísmo você tem como ver. Mas, quando chega na questão lucro, você não sabe se a empresa vendeu mais, com mais lucro ou menos lucro. Porque as vezes é [estratégia], baixar o lucro para competir no mercado, então essa parte aqui de um percentual, por mais que você fale dele, você não consegue medir” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 5 com membros da Comissão de Fábrica, ago. 2004, grifos da autora).

O termo PPR (Programa de Participação nos Resultados) adequa-se mais e é utilizado na Renault. A Volkswagen-Audi, em cujos acordos constava o termo PLR, adotou a sigla PPR no seu boletim de maio de 2004. Há um conteúdo proposital no discurso da PLR, isto é, busca fundamentar a implementação de formas de remuneração variável, dizendo-se que o trabalhador é um parceiro, um colaborador tendo parte dos lucros da empresa. Apesar desse embaraço terminológico e ideológico, tornou-se um estímulo para a produção e remuneração dos trabalhadores. A PLR ou PPR é considerada uma vantagem adicional, objeto de mobilização dos trabalhadores e atuação por parte do sindicato, além de ter sido um dos principais itens que motivou a greve em 2004 na Volkswagen-Audi.

A complexificação das relações de trabalho e do mercado de trabalho, a emergência de uma reforma sindical, no governo Lula, a partir de 2003, e a necessidade de enraizamento nas empresas implicaram mudanças no sindicato. Para os sindicalistas que estão no SMC há menos tempo, foram as condições de trabalho, muito mais do que o convencimento do sindicato, que os motivaram a participar da instituição sindical. Ainda que haja descontentamentos com a linha ou a atuação do sindicato, os trabalhadores tendem a reconhecer que esta organização é a alternativa que permite ao trabalhador questionar, por ser seu representante legal junto à empresa e outras instâncias.

5.3 – MOBILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E A AÇÃO DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA

A organização da produção flexível e enxuta dessas montadoras, assim como a pressão dos trabalhadores, insatisfeitos com tais condições, trouxeram novas exigências para o sindicato local no que diz respeito à qualificação sobre temas condizentes com esse tipo de produção, como banco de horas, remuneração variável, metas de produtividade, dentre outros. Essa qualificação é crucial para o sindicato negociar com as empresas que, por seu histórico, são mais afeitas à negociação sindical.

A comunicação entre o sindicato e o trabalhador acontece principalmente pelos periódicos distribuídos geralmente a cada quinze dias ou duas ou três vezes por semana, dependendo da situação de campanha ou greve, por exemplo. Internamente, nas montadoras da RMC, as comissões de fábrica também cuidam da comunicação com os seus representados

Tanto na comissão de fábrica, quanto no sindicato, foi distribuído na fábrica um calendário de produção durante o ano. E com [a recomendação de que] ‘não precisa se identificar’, até porque se alguém está ouvindo alguma coisa, é para não ter problema. Então, essa comunicação existe, na organização interna no local de trabalho. Isso dentro da fábrica. Nós temos, cobrado um espaço dentro da Bosch, que ainda não tem, mas tanto na Volkswagen, quanto na Renault, quanto na Volvo nós temos uma sala e as pessoas ligam para dar sugestão, reivindicação, solicitação. Na hora do almoço a gente passa lá para conversar. Então, o canal de comunicação tem e na Volkswagen a sala fica no administrativo, bem no centro. Ela [a fábrica] é em formato de um Y, o centro administrativo fica bem no centro, então fica fácil o pessoal entrar em contato” (Entrevista nº 2, com dirigente sindical, jul. 2004, grifos da autora).

Além dessas, o sindicato está investindo em novas formas de comunicação: “nós vamos ter uma teleconferência que eu vou estar aqui em canal aberto com todos os trabalhadores da Volvo, para eles saberem o que nós estamos falando da data-base” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 5, com dirigente sindical, ago. de 2004). Verifica-se a preocupação, da parte de alguns dirigentes, de modernização do sindicato para que este

fique mais próximo da linguagem do trabalhador jovem. Dado o ritmo da linha de produção, o trabalhador não consegue mais conversar com os colegas no local do trabalho e novas estratégias de comunicação são vistas como importantes para superar essas dificuldades.

Ao analisar as pautas de formação do dirigente sindical submetido a novas exigências, a impressão é de que se trata de uma pauta ditada pelo capital. Porém, isso é histórico para as organizações operárias, que sempre tiveram de entender os mecanismos do capital para se municiarem de argumentos que justificassem suas reivindicações. Nesse sentido, os sindicalistas apontam o DIEESE como referência para a preparação das pautas de reivindicações e auxílio na mesa de negociação com os novos atores, as montadoras, bastante preparados, para negociar. Segundo assessor sindical, o novo contexto favoreceu o desenvolvimento do sindicato, que aprendeu e amadureceu na forma de trabalhar e de se relacionar com essas empresas e o “próprio dirigente foi descobrindo novas fronteiras de ação sindical” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 1 com assessor sindical, jul.2004).

A realidade vem mostrando que a pouca tradição sindical, característica do Paraná e, certamente, um dos critérios adotados pelas montadoras para a instalação das novas fábricas, não é permanente. Os trabalhadores têm demonstrado capacidade de aprendizagem e de mobilização, pois as duras condições de trabalho e o ritmo intenso os impelem à luta e à organização sindical. São “os trabalhadores que empurram o sindicato para a ação” afirmou um sindicalista (BRIDI, 2003. Entrevista nº. 2 com dirigente sindical, jul.2004).

Embora a mão-de-obra nessas fábricas de veículos seja, em sua maioria, de jovens sem experiência profissional específica e memória histórica de categoria, esta tem apresentado, como característica, uma aprendizagem rápida, ainda que fragmentada. Tal aprendizado é, possivelmente, facilitado pela maior velocidade nas trocas de informações e capacidade de comunicação. Numa das comissões de fábricas cujos membros foram entrevistados (e que se estende para as demais), os representantes tinham o quadro da indústria automobilística no país, salários, condições de trabalho, etc. transmitidas via fax, ligações com sindicalistas de outros países, Internet, revelando que os trabalhadores estão

buscando uma interação com seus iguais em outras regiões e novas formas de ação. Destaca-se, na visão desses trabalhadores e sindicalistas, que os baixos salários na fábrica de Catalão e em outras partes do Brasil, por exemplo, tendem a desfavorecer a luta local, já que as empresas não hesitam em utilizar das diferenças a seu favor, como afirma um dirigente sindical:

A empresa, quando é bom pra ela, compara [com] a Alemanha, compara [com] as outras plantas no Brasil. Mas, quando é para o trabalhador, ela compara o mercado de trabalho [local]. Ela não aceita discutir. Com São Paulo, por exemplo, ela só quer comparar com São Paulo, quando é bom pra empresa, por exemplo a questão de qualidade. (...) mas, quando se trata de deliberação de direito trabalhista, daí ela só compara com a questão local. Eles dizem o seguinte: “nós pagamos o melhor salário do mercado”. Mas, daí a gente quer comparar com a Volvo, daí eles dizem: “não, mas a Volvo é uma caso à parte, a Volvo está aqui desde 1980”. Aí fica difícil, pois ela quer comparar só o que interessa pra ela. Eu quero comparar com a Volvo, pois a Volvo tem o mesmo padrão de São Paulo (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul. 2004, grifos da autora).

Como foi dito, um dos atrativos do Paraná para a vinda das montadoras se constituía nos baixos salários locais, tanto que, quando vieram adotavam a média salarial da região, que era, aproximadamente, 60% menor do que a do ABC paulista, na época em torno de 1400 reais, segundo assessor sindical. Porém, as condições de trabalho, as exigências de produtividade, do cumprimento de metas e outros condicionantes levaram os trabalhadores à mobilização para conquistar melhorias salariais, condições de trabalho e benefícios sociais.

A análise das ações dos trabalhadores no local de trabalho, no caso da Volvo, revela que estes não foram completamente passivos em relação à reestruturação, à queda dos salários, apesar de não compreenderem na sua totalidade as mudanças que se processaram. Um dos momentos de resistência foi a paralisação que os trabalhadores da Volvo realizaram em março de 2003, como relata um integrante da Comissão de Fábrica:

Três dias, três dias, parou porque queríamos garantir o INPC na data-base nossa. Em março, começou essa discussão, em abril, a gente parou a fábrica. A inflação tinha uma expectativa de chegar na casa dos 25% naquele período ali, um pouco

antes de fevereiro se estima chegar a 25%. E nós dissemos: ‘se nós não sairmos agora, num momento em que a empresa está produzindo, chegando lá em setembro pode ter um decréscimo na produção, cair a produção e nós não vamos conseguir esse INPC de jeito nenhum’. Aí, a gente parou na hora X, hora em que estava produzindo. Procuramos a empresa antes para tentar discutir, eles não garantiram nada, eles apostaram, e nós paramos. Paramos a fábrica, ficamos por três dias (BRIDI, 2003. Entrevista, nº 6 Comissão de Fábrica, ago. 2004).

A empresa reestruturou-se e aproveitou as brechas que se abriram na legislação do trabalho. Introduziu o banco de horas, regulamentado pela Lei 9.061/1998, além da adoção da remuneração variável possibilitada pela Medida Provisória 1029/94. A PLR substituiu o prêmio por produção pago pela empresa a seus trabalhadores, por ser uma tática mais vantajosa para o capital, já que não incide sobre os encargos sociais.

Dessa forma, as demais montadoras constituíram-se em uma referência que permitiu a queda salarial na Volvo. Mas, ao mesmo tempo, as condições nessa empresa foram parâmetros para os trabalhadores das outras montadoras, motivando a mobilização para os aumentos salariais, redução da jornada, dentre outras. Isso significa uma relação de influência mútua entre as empresas. Os trabalhadores da Volvo forçam a equiparação com São Paulo e a manutenção de direitos e conquistas e os trabalhadores da Renault e da Volkswagen-Audi buscam a equiparação com a Volvo e outras regiões. O enxugamento das plantas em São Paulo e São Bernardo do Campo com as demissões constituíram em fator limitador da ação dos trabalhadores nesse processo de intercâmbio para a ação.

Quanto à duração do trabalho, a Volvo que já tinha jornada de trabalho de 40 horas, acabou servindo de base para decisões nas outras montadoras da RMC, na medida em que os trabalhadores pautaram suas ações visando a redução da jornada para 40 horas semanais, o que foi conquistado de forma gradual, como consta nos Acordos feitos pelo sindicato com a Volkswagen-Audi de 2001/2002 e com a Renault nos anos de 2000/2001 e 2003/2004.

A Renault e a Volkswagen-Audi iniciaram suas atividades com uma jornada de 44 horas semanais. No entanto, a pressão dos trabalhadores para a redução da jornada levou as empresas a aceitarem a redução de jornada sem perda de salário de forma gradual. O acordo previa, no caso da Volkswagen-Audi, a redução para 43 horas em 2000, 42 horas

em 2001, sendo mantida a jornada de 42 horas por 36 meses, contados a partir de 01/04/02. Uma das reivindicações da greve de maio de 2004, nessa empresa, foi a redução da jornada para 40 horas. No caso da Renault, após 01/09/01, a jornada passou a ser de 43 horas/semanais; em 2002, passou para 42 horas e a partir de 01/03/04 equiparou-se à Volvo, com uma jornada de 40 horas semanais.

Os quadros a seguir demonstram o roteiro de avanço nas negociações dos Acordos.

QUADRO 4 – SÍNTESE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DEFINIDOS NOS ACORDOS COLETIVOS METALÚRGICOS/MONTADORAS DO PARANÁ - PERÍODO: 1999-2003

continua

Itens dos Acordos*	Volkswagen-Audi	Renault	Volvo**
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> - Composição da remuneração variável: 92% de remuneração fixa e 8% de remuneração variável. - Reajuste salarial com base do INPC integral para o período, sobre a parte fixa do salário. - Negociação da PLR. - Os quadros de direção, gerência e supervisão contém política salarial específica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração composta de parte fixa e parte variável. - Reajuste salariais de acordo com à variação do INPC/IBGE, sobre a parte fixa do salário para salários até um percentual x. Para os salários maiores o reajuste do INPC é gradual e variável para o valor que exceder o estipulado. - Pagamento de um valor antecipado pela futura redução da jornada de trabalho. - Remuneração fixa + remuneração variável - Negociação da Programa de Participação nos Resultados (PPR). - Os quadros de direção, gerência e supervisão contém política salarial específica. - Mantém-se fora do acordo dos metalúrgicos, estagiários, temporários e expatriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reposição integral do INPC para trabalhadores com salário até determinado valor. Os trabalhadores acima do valor estipulado a reposição é de uma quantia fixa.
Vantagens e benefícios	<ul style="list-style-type: none"> - Complemento auxílio doença. - Subsídio para medicamentos, convênios com farmácias, descontos em folha de pagamento. - Auxílio por morte ou invalidez ou poderá ser substituído por seguro de vida. - Auxílio creche. - Estabilidade da gestante até 5 meses após o parto. - Estabilidade de emprego. ou salário nos 24 meses restantes para aposentadoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Complemento auxílio doença - Vale alimentação / Programa de alimentação. - Subsídio para medicamentos, convênios com farmácias, descontos em folha de pagamento - Auxílio por morte ou invalidez ou poderá ser substituído por seguro de vida. - Auxílio creche - Estabilidade da gestante até 5 meses após o parto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Complemento auxílio doença. - Vale alimentação. - Subsídio para medicamentos, convênios com farmácias, descontos em folha de pagamento. - Auxílio por morte ou invalidez ou poderá ser substituído por seguro de vida. - Auxílio creche. - Estabilidade da gestante até 5 meses após o parto. - Estabilidade de emprego ou salário nos

Itens dos Acordos*	Volkswagen-Audi	Renault	Volvo**
Vantagens e benefícios	<ul style="list-style-type: none"> - Abono por aposentadoria. - Casos de abono de faltas. - Transporte, valores pagos pela empresa não constam para efeito de salário. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidade de emprego ou salário nos 24 meses restantes para Abono por aposentadoria. - Casos de abono por falta. - Transporte valores pagos pela empresa não constam para efeito de salário. 	<ul style="list-style-type: none"> 24 meses restantes para Abono por aposentadoria. - Casos de abono por falta. - Transporte valores pagos pela empresa não constam para efeito de salário.
Segurança e saúde	<ul style="list-style-type: none"> - Cipa - Uniformes ferramentas e equipamentos de segurança, fornecidos pela empresa . - Laudo de insalubridade exames médicos. atestados médicos (da previdência, do sindicato, ou de médicos da empresa - Atendimento emergencial prevenção de acidentes com prensas mecânicas. - Atendimento à necessidades higiênicas. - Relatórios com linguagem acessível. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cipa - Uniformes ferramentas e equipamentos de segurança, fornecidos pela empresa. - Laudo de insalubridade exames médicos. atestados médicos (da previdência, do sindicato, ou de médicos da empresa. - Atendimento emergencial prevenção de acidentes com prensas mecânicas. - Atendimento à necessidades higiênicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cipa - Uniformes ferramentas e equipamentos de segurança, fornecidos pela empresa. - Laudo de insalubridade exames médicos atestados médicos (da previdência, do sindicato, ou de médicos da empresa. - Atendimento emergencial prevenção de acidentes com prensas mecânicas. - Atendimento à necessidades higiênicas. - Trabalho de educação na saúde.
Duração do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Redução gradual da jornada de trabalho. Inicialmente com 44 horas, acordou redução para 43 e depois 42 horas. - Jornada flexível / Banco de Horas . 	<ul style="list-style-type: none"> - Em 1999 iniciou com jornada de trabalho de 44 horas, em 2001 passou para 43, em 2002, 42 horas e a partir de março de 2004, 40 horas. - Jornada flexível / Banco de Horas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de 40 horas semanais. - Bando de Horas. As horas extras de segunda a sexta-feira, a compensação é de 1 x 1, aos sábados 1 x 1,5 e domingos e feriados, pagamento normal sem nenhum débito do banco negativo, conforme termo aditivo.
Contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de experiência por 90 dias e efetivação. - Vedada a contratação de temporários para as atividade fabril, exceto nos casos da lei (licença maternidade). - Não consta dispositivos nos acordos sobre os contratos por tempo determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> Proibição de contratos temporários para os cargos representados pelos metalúrgicos exceto nos casos da lei (licença maternidade). - Não constam dispositivos nos acordos sobre os contratos por tempo determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proibição de contratos temporários na produção, exceto nos casos da lei (licença maternidade). - A partir dos acordos de 2001, não se verificou cláusulas sobre os contratos por tempo determinado, assegurando mesmos direitos dos contratos por tempo indeterminado, observados em períodos

Itens dos Acordos*	Volkswagen-Audi	Renault	Volvo**
			anteriores.
Gestão das inovações tecnológicas e organizacionais	- Programa de Participação nos resultados atrelados a programas de melhorias contínuas, índices de qualidade e absenteísmo.	-PPR está atrelados à indicadores de produção, qualidade, volume de produção e participação no mercado, absenteísmo.	- A PLR é composta de uma parte fixa e uma variável, sendo associadas ao atingimento de metas globais, por processo e individuais.

FONTE: Acordos Coletivos entre o SMC e as empresas Volkswagen-Audi, Renault e Volvo. Elaboração: Bridi, 2005.

*Foram selecionados os temas mais recorrentes advindos das mudanças no chão-de fábrica que constam dos Acordos Coletivos. Não há dispositivos sobre terceirizações nos Acordos e nem nos Termos Aditivos, pois o sindicato é contrário, atuando no caso de ocorrência de terceirizações.

**Com relação à Volvo, os Acordos são a partir de 2000

O Banco de Horas – regulamentado pelo governo FHC⁴⁸ – é realidade nas três montadoras no Paraná. O sistema de pagamento das horas extras está padronizado nas empresas, através de compensação. O pagamento em dinheiro acontece caso não seja compensado no período acordado, que varia de três a doze meses de acordo com a empresa. Os percentuais de acréscimo às horas trabalhadas estão na proporção demonstrada abaixo:

QUADRO 5 – BANCO DE HORAS DE SEGUNDA-FEIRA À SÁBADO: MONTADORAS NO PARANÁ

Horas trabalhadas	Acréscimo
Até 10	50%
Acima de 10	60%
30 a 50	75%
50 a 80	84%
Acima de 80	100%

FONTE: Acordos Coletivos. Elaboração: Bridi, 2005.

Quanto aos domingos, cujo trabalho está regulamentado pela Medida Provisória 1.878-64/99, há pequenas diferenças entre as empresas nas formas de compensação. Além disso, é facultada às empresas, a realização de horários especiais em vista de oscilações na produção, com a ressalva de que haja comunicação prévia ao sindicato. Esse tipo de flexibilidade não é uma novidade, pois consta de acordos realizados na categoria metalúrgica no Paraná em período anterior a 1990.

Nas três montadoras, as horas extras são administradas pelo Banco de Horas, através de sistema de débito e crédito de horas, as quais devem ser zeradas a cada seis ou doze meses, dependendo da empresa. As horas trabalhadas e não compensadas no período

⁴⁸ O Banco de Horas foi regulamentado pelas Lei 9.601/98, decreto nº 2.490/98 e MP 1726/1998. O Banco de Horas altera o artigo 59 da CLT, possibilitando “que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço, através de negociação coletiva. Ou seja, o prazo de compensação da jornada semanal extraordinária é anual. Com isso, a jornada poderá ultrapassar as atuais 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento de horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de um ano, o que pode afetar negativamente a remuneração – assim como a saúde e a vida social - do trabalhador, já que as horas extras deixam de ser pagas e passam a ser compensados nos períodos de baixa produção ou atividade”, segundo Krein (2001, p. 124).

acordado são pagas em dinheiro. Se o trabalhador estiver com débito de horas trabalhadas, a empresa não está autorizada a cobrar no período seguinte.

Apesar da redução da jornada assinada nos Acordos, o sindicato tem questionado o elevado número de horas extras realizado pelos trabalhadores. Um dos temas principais dos boletins “A Voz do Metalúrgico” do ano de 2004 refere-se à hora extra, com denúncias de que a jornada tem ultrapassado as duas horas por dia permitidas em lei, assim como preocupações quanto aos reflexos desse prolongamento da jornada para a saúde do trabalhador. Nesse sentido, ocorreram apelos do SMC para a diminuição das horas extras e demanda para acabar com o Banco de Horas, uma das reivindicações da greve na Volkswagen-Audi em 2004.

A empresa argumenta, no entanto, que “O Banco de Horas é um importante instrumento de flexibilidade que nos permite encarar os desafios da produção em épocas ou situações difíceis. A sua renovação para um novo período de um ano mantém a nossa competitividade além de nos credenciar para novos investimentos” (Boletim “O Parceiro”, maio/2004). Este boletim da empresa conclamava os trabalhadores a votar com consciência na assembléia que realizariam junto ao sindicato e finalizava com a proposição “O futuro da nossa fábrica é importante para todos nós!”. Isso demonstra que as empresas jogam com a possibilidade de seu fechamento para estimular a produção e ou disseminar o temor do desemprego entre os trabalhadores.

A mobilização dos trabalhadores observada no setor contradiz com os discursos de desmobilização não apenas no plano da teoria, mas também na visão dos sindicalistas. Existe uma aparente e real desmobilização dos trabalhadores, se estes não vão às reuniões no sindicato e não se interessam em discutir questões dessa ordem, como reclamam os sindicalistas entrevistados nesta pesquisa:

Hoje, [o trabalhador] está voltado para quê? Você fala hoje em discussão de salário e tal, a única coisa que ele quer saber é o INPC e quanto ele vai receber. Existe despreparo político do trabalhador. (...) Não está habituado a discutir política sindical, não tá acostumado a fazer a política sindical acontecer no local de trabalho. Isso não é uma deficiência do sindicato ou deficiência de identidade de classe [é] deficiência que tá na escola. Eu vejo assim. Você não educa o cidadão para discutir, você educa o cidadão para acatar. O anseio de todo

trabalhador da Renault, principalmente da área produtiva, que a gente tem contato diário, quando inicia o ano é quanto vai ser a segunda parcela da participação nos lucros, quando vai sair a primeira parcela da participação desse ano, qual vai ser o reajuste salarial da data-base e quando vai haver férias. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 3 com dirigente sindical, jul. 2004, grifos da autora).

O elemento mobilizador desse trabalhador são os ganhos individuais. Nesse sentido pode-se falar de enfraquecimento não da ação coletiva, mas da ação pedagógica historicamente exercida pelas organizações dos trabalhadores. Possivelmente, isso é resultado da “era da informação”, erroneamente chamada de “era do conhecimento”, ao pressupor que o conhecimento se irradia de forma articulada, estruturada e consistente por todo o corpo social. Além disso, esse trabalhador voltado para o salário, INPC, está representado por um tipo de sindicato, adepto do pragmatismo e de resultados, característico da Central Força Sindical, cuja orientação na sua origem, dada por Medeiros era de que o movimento sindical deveria rasgar as ideologias, pois “ideologia não enche a barriga. Nosso negócio é com a maquininha de somar, no fim do mês”. (Medeiros, em O Globo, 11/11/1987, apud NÚCLEO PIRATININGA DE COMUNICAÇÃO, s.d., p. 149). Esse tipo de sindicalismo foi denominado por Cardoso (1999, p. 51) de pragmático ou de resultados, caracterizando-o como de ação presentista, cuja temporalidade é o aqui e agora; pretensamente apolítico e de ação orientada por ganhos máximos e fundamentalmente adaptativa. Confirma a característica desse sindicato, a afirmação de um assessor sindical sobre a formação do dirigente “hoje em dia é PLR, prática, banco de horas, negociação, previdência, os temas do dia-a-dia. Não tem mais o político. É um curso de negociação” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 4, com assessor sindical, jul. 2004). Nesse sentido é que se pode falar de uma crise de projeto político como analisado no capítulo quatro.

É preciso considerar que os trabalhadores das montadoras, jovens em sua maioria, que viveram o apogeu neoliberal e as suas conseqüências, não tiveram o mesmo aprendizado dos trabalhadores das décadas anteriores, tampouco o mesmo apelo à participação coletiva e política. Esses trabalhadores se formaram num momento de

desinstalação real e teórica de um aparato regulador do Estado nas relações entre capital e trabalho. São frutos, portanto, desse contexto. Se participam pouco, por outro lado, cobram resultados do sindicato e das negociações entabuladas por esse. Isso significa que reconhecem o sindicato como seu representante, mas não sentem necessidade de estarem filiados ou dele participarem efetivamente para obterem os benefícios acordados:

O sindicato marca qualquer assembléia lá no sindicato, o trabalhador não vai e essa é uma dificuldade, nós temos uma dificuldade muito grande quanto a isso. Então, hoje se eu acho que tem alguma coisa errada no sindicato. Por exemplo, eu marco uma assembléia o trabalhador não aparece na assembléia. Quando a gente faz a pauta de reivindicação, aparecem 10, 12 trabalhadores (...) E outra coisa, lá na porta de fábrica, quando a gente começa a fazer a discussão sobre reforma sindical etc., ninguém quer saber disso, estão pouco se importando. ‘Queremos saber de assunto que interessa para nós aqui’. ‘Pô, mas é interessante para o trabalhador’ ‘Ó, eu não quero nem saber disso’... Tem muito isso. Então o trabalhador é, digamos assim, muito alienado, muito disperso das discussões” (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul. 2004).

Pesa aqui, a história e a estrutura sindical do país, na qual se desenvolveu uma “cultura de delegação”, isto é, o trabalhador aprendeu a delegar, a transferir para outros decisões que seriam suas. Não se pretende afirmar que o povo brasileiro é passivo, mesmo porque a história desmentiria tal afirmação, mas os períodos de ditadura e de práticas do populismo contribuíram para criar essa cultura de não participação, mantendo o povo na infância da democracia. A história de democracia no Brasil é curta e recente. Aliadas a essa história encontram-se as intensas mudanças culturais, sociais e políticas do presente, com o forte conteúdo de despolitização dos anos 1990.

Por outro lado, a mobilização compreendida como movimento, atuação, ação reivindicativa – não restrita ao âmbito do trabalho – tem existido nas montadoras. Embora as ações intermediadas pelo sindicato adquiram visibilidade pública, também ocorrem ações no interior das empresas e não-mediadas pelo sindicato, mas pelas suas comissões de representação. No tocante ao sindicato, trata-se de uma ação que “corresponde precisamente ao fato de o trabalho estar assimilado às mercadorias e, portanto, às leis que regulam o movimento geral dos preços”. Portanto, a luta pela elevação dos salários é um

fenômeno inseparável do sistema do salariado e “inerente ao próprio funcionamento do sistema de mercadorias”, na concepção de Marx (1980, p.78).

Contrariando as falas de desmobilização de analistas do movimento sindical, a trajetória dos trabalhadores nas três montadoras tem sido de mobilização, tanto em termos de greves, como de ações mais pontuais no seio nas empresas. São vários os exemplos dessa mobilização. Há movimento que não aponta para crise como estagnação, mas crise de transição de uma forma de mobilização para outra, mais dispersa e multiplicada, forçada pelas condições de trabalho no interior das empresas e menos por aspectos de politização geral.

Em 20 de Outubro de 1999, cerca de sete mil trabalhadores da Renault, Volkswagen-Audi e Volvo paralisaram o trabalho para reivindicar a negociação coletiva nacional, um piso unificado de 800 reais, um abono de 800 reais, a redução da jornada de trabalho, o fim do trabalho aos sábados e do banco de horas e garantia no emprego. Essa paralisação fazia parte do festival de greves ocorrido no país. De acordo com informações do SMC, o piso salarial na Volvo era de 540 reais, na Renault e na Volkswagen-Audi girava em torno de 465 reais, enquanto que o piso de São Paulo era de 1.400 reais. Nessas duas empresas, esta foi a primeira greve que os trabalhadores realizaram. Nessa época, os trabalhadores da Chrysler, que ainda estava instalada em Campo Largo e cujo piso era de 350 reais não paralisaram junto com as demais, porque a empresa concedera férias coletivas. As diferenciações salariais no país teriam motivado a greve. (Festival de greves, www.dieese.org.br)

Em 2003, os trabalhadores da Volvo também fizeram paralisação, a fim de recompor salários e o sindicato contribuiu no processo. A reestruturação produtiva na empresa incluiu inovações na gestão de pessoas que, segundo a Comissão de Fábrica, foi muito forte “desde que a política de gestão por competências foi implantada e criada a grade salarial ‘dos sonhos’⁴⁹ juntamente com o enxugamento de cargos, as nossas atribuições e responsabilidades aumentaram e o nosso salário começou a ser achatado,

⁴⁹ A Comissão de Fábrica refre-se aqui a uma grade salarial satisfatória, mas que não se efetivava na prática.

pois a não liberação de verba adequada para fazer os devidos reajustes, fez com que crescesse a distorção salarial” (Boletim da Comissão, 12/08/2003).

A fim de corrigir as distorções salariais, os trabalhadores desenvolveram uma ação de mobilização interna no segundo semestre de 2003 que permitiu a discussão da política de salários denominada pela comissão de “política de 42 meses”, visando aumentos progressivos salariais para os trabalhadores de forma que o salário “inicial seja 848; quando o funcionário faz um ano passa para 900; 21 meses passa para 950; 30 meses, 1000; e 42 meses passa para 1070” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com a Comissão de Fábrica, ago.2004). A mobilização para isso foi relatada da seguinte forma:

Houve, acho, que um exagero de nossa parte, porque nós paramos aqui, nessa entrada aqui, fizemos aqui uma assembléia com os trabalhadores. Os trabalhadores decidiram: ‘vamos fazer uma passeata’ percorrendo todos os outros prédios e pedindo ao pessoal que saísse e aquilo foi engrossando. Entregamos para o diretor industrial, que trabalha aqui do lado, entregamos uma carta: todo aquele povo acompanhando. Quando nós fomos para o prédio 90, lá na entrada, a entrada principal é aqui, aqui é a portaria onde vocês entraram, né. O quê que nós fizemos? Nós íamos por aqui e, ao invés, de sairmos por fora, alguns companheiros que gostam de agito, (e nós estávamos todos com apito) ‘vamos, vamos entrar lá por dentro’. Ao invés de fazer o certo, nós demos a volta, entramos aqui por dentro, toda a parte administrativa, um corredor estreito, 1000 pessoas passando, apitando e todo mundo levantando. O pessoal lá do 2º andar já desceu também e quando nós chegamos aqui, na entrada, já estava o presidente parado, o diretor de RH, todo mundo olhando; e aquele pessoal que não parava de passar (sic)(BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com a Comissão de Fábrica, ago. 2004).

Foi uma mobilização sem visibilidade externa nem a participação do sindicato, mas que surtiu efeitos em médio prazo, levando a empresa a repensar o plano de progressão salarial de acordo com o tempo na empresa. Há pressão de diferentes âmbitos e direções: da empresa sobre o empregado, desse sobre a empresa, dessa sobre o sindicato, desse sobre a empresa, dos trabalhadores cobrando posição do sindicato. Essa tensão transversalizada marca hoje, a mobilização, nem sempre puxada pelo sindicato.

Os trabalhadores da Volkswagen-Audi fizeram uma greve em maio de 2004, deflagrada porque desejavam um aumento na PLR de 2.700 reais para 3.500 reais, além de redução da jornada de 42 horas para 40 horas semanais de trabalho. Outros fatores, tais

como as pequenas perdas que sofreram, contribuíram para reforçar a greve. Depoimento de sindicalista expressa esse desejo latente de reconhecimento, mas também de indignação para com a política da empresa:

No ano passado, o trabalhador trabalhou uma hora a menos. Aí, quando chegou mês de agosto, quiseram recuperar toda a produção, a economia cresceu um pouquinho e coisa e tal... aí se trabalhou de setembro até dezembro, se trabalhou todos os sábados e, ainda, trabalhou no domingo. Trabalhou uma hora a mais todos os dias, certo? E aí, quando foi em janeiro, a empresa cortou o material escolar que dava para os funcionários. Em fevereiro, cortaram os monitores dos ônibus, porque cada ônibus tinha um monitor, daí ele não pagava transporte e alimentação. Aí, quando foi em março, a empresa cortou a vacina contra a gripe. Quer dizer, na ceia de natal de 2002, tinha uma cesta de Natal e um chester, na de 2003, já não veio chester. O pessoal trabalhou a mais na linha de produção e cortaram o chester. Bom! Cortaram várias coisas! Então, quando o trabalhador dá o sangue a mais, a empresa começa a cortar, causa uma revolta grande em todas as pessoas. A empresa foi cortando os nossos direitos (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul. 2004).

As perdas ocorrem justamente num momento em que a empresa apertou a produção e os trabalhadores sentiram-se não reconhecidos. A greve foi julgada pelo TRT, que deu ganho de causa para os trabalhadores. A empresa recorreu e não acatou. Os trabalhadores fizeram nova paralisação, cujo julgamento do TST foi favorável para a empresa. O retorno ao trabalho foi ordenado, sob pena do sindicato pagar multa pelos dias parados. Neste jogo, o sindicalista entrevistado demonstra o difícil aprendizado das tratativas na ação sindical:

Inclusive a nossa proposta era o seguinte: ‘nós vamos fazer assembléia agora, nós vamos dar um prazo para a empresa. E os trabalhadores disseram não’. Vocês entram para tomar café e depois saem novamente para a Assembléia. Os trabalhadores disseram não. Aí, a empresa recorreu no TST e esse pediu qual era o motivo da segunda paralisação. O sindicato respondeu. Só que o primeiro julgamento do TRT, esse disse que os trabalhadores teriam que voltar imediatamente para o trabalho, sob pena de multa de 500 reais por trabalhador para o sindicato pagar. E aí o sindicato divulgou pelo rádio, TV, para o trabalhador voltar ao trabalho. Nessa segunda greve, o TST mandou voltar com a mesma multa e aí a gente tem que voltar sem nada. Então, a gente tentou uma forma negociada para acabar com a greve (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul. 2004).

Além da multa, a posição de possíveis demissões para os grevistas fez o sindicato recuar e tentar a conciliação com os trabalhadores que resistiram em voltar ao trabalho, conforme relato de dirigente. Em sua ótica, o resultado dessa greve foi positivo; avalia, porém, que o trabalhador ficou descontente com o sindicato “e o trabalhador um pouco que se dividiu, um pouco concordou e um pouco não concordou e a gente voltou para dentro da fábrica; e o trabalhador, dividido. Então, isso foi ruim” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2, jul/2004). Essa foi uma situação crítica para o sindicato uma vez, que houve desencontro entre o movimento real dos trabalhadores e a instituição sindicato.

Apesar de a empresa anunciar na grande imprensa tratar-se de uma greve política, um sindicalista afirma que: “mesmo se o sindicato quisesse evitar a greve, o sindicato não conseguia, pois foi uma greve em que os trabalhadores estavam insatisfeitos com o trabalho na fábrica, por isso que a greve aconteceu. (...) O trabalho está puxado demais” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2, jul./2004). Ou seja, as condições reais, materiais e uma consciência coletiva do grupo acerca de tais condições continuam a ser o elemento central de mobilização dos trabalhadores. Tal como existe no plano da produção – o *Just in Sequence* – produção puxada pela demanda – no plano do sindicato, em alguns momentos, o SMC tem sido puxado pela força reivindicativa dos trabalhadores.

A crise no sindicalismo é decorrência das transformações estruturais no mundo do trabalho e, essencialmente, fruto de contradições inerentes ao sistema capitalista que, apesar de todas as alterações, não mudou. Sua essência está na produção de mercadorias, tangíveis e intangíveis, sendo que o trabalhador permanece como vendedor da mercadoria de que é dono, ou seja, da sua força de trabalho, dependente e subordinada ao capital. O capitalismo prossegue como um sistema de mercantilização universal e de produção de mais-valia, mercantilizando as relações, as pessoas, as coisas, a força de trabalho, a energia humana que produz valor. Hoje, afirma Chesnais (1996, p. 42), tem-se o “triunfo da ‘mercadorização’”, daquilo que Marx chamava de “fetichismo da mercadoria”. Tal triunfo é total, mais completo do que em qualquer momento do passado. O trabalho humano é mais do que nunca uma mercadoria, cujo valor venal ainda foi desvalorizado pelo progresso técnico, como demonstram pesquisas sobre as novas condições de trabalho

e de salário na moderna indústria automobilística. Apesar de desvalorizado, o trabalho humano não é dispensável de forma absoluta. O que o capital tem buscado eliminar é o sistema de proteção do trabalhador, as garantias legais para o trabalho, ou seja, tende à situação dos séculos XVIII e XIX de regulamentação unilateral, apenas em favor do empregador.

Assim, as “contradições da vida material e do conflito existente entre as forças produtivas sociais e as relações de produção” (MARX, 1975, p. 302) persistem, bem como a ação coletiva. Essa contudo, pode sofrer obstáculos, porque a ambigüidade, a alienação e o fetichismo afetam a consciência de classe dos trabalhadores e dificultam a determinação dos interesses de classe verdadeiros e coletivos. O avanço da ideologia liberal, cuja tendência é da valorização do indivíduo em detrimento do coletivo, dificultou a identificação dos interesses dos assalariados. Porém, as lutas desenvolvidas pelo sindicato – que se constitui como órgão de representação dos interesses de grupo – são, na sua essência coletivas e podem ser fragilizadas sim, mas não extintas. É a consciência das dificuldades de confronto no plano individual que historicamente tem motivado a luta dos sindicatos, imbuídos da tarefa de organizar as diferentes necessidades do trabalhador assalariado. “O aglomerado de necessidades do assalariado é mais difícil de ser organizado, por motivos quantitativos e, também, pela heterogeneidade das necessidades”, segundo Offe e Wiesenhal (1984, p. 66), pois aquelas também se encontram complexificadas e exigem ações e deliberações coletivas correspondentes.

Outro elemento importante que sinaliza mobilização dos trabalhadores está na organização das comissões de fábrica, que são os comitês de representação interna dos trabalhadores nas três montadoras. A Volvo foi a primeira empresa paranaense a constituir uma representação dos trabalhadores, que se originou em 1986 quando uma organização de uma comissão foi discutir condições de trabalho com a diretoria da empresa. Dentre os resultados das negociações, estão questões com chefias que foram resolvidas e o próprio direito de organização da comissão de fábrica:

Naquela época, aqui no Paraná, não era comum, não era conhecida a Comissão de Fábrica, mas uns companheiros nossos que trabalhavam na área de manutenção, na ferramentaria que viajavam para São Paulo, São Bernardo, numa dessas viagens entraram em contato com empresas em São Bernardo e conheceram. E aí, trouxeram a idéia pra cá; então, trouxeram a idéia de se organizar. Para a Volvo isso não era novidade, porque a Volvo vinha de uma cultura européia. Na Suécia, todas as fábricas da Volvo tinham essa representação interna que aqui a gente chama de comissão. Mas, lá eles estão ligados ao sindicato, têm dados, negociam tudo com a empresa, têm um comitê que se reúne, têm representantes da comissão de fábrica no comando geral da Volvo (sic)(BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com a Comissão de Fábrica. ago. 2004).

Em junho de 1986, os trabalhadores horistas paralisaram suas atividades com uma pauta de 17 itens. Essa paralisação inesperada para a empresa, segundo membros da CF, favoreceu a criação da comissão, já que a empresa precisava de um grupo com representatividade entre os funcionários para discutir as propostas. A experiência de representação interna no ABC, em São Paulo, serviu de base para a instalação da comissão na Volvo, em Curitiba. A aceitação pela empresa da implantação da CF exigiu uma preparação das chefias e depois de dois anos, a comissão foi inaugurada.

Os representantes são eleitos pelo trabalhador e, no caso da Volvo, a comissão é constituída por 12 membros: 6 titulares e 6 suplentes. Por suas origens, identifica-se mais com a CUT e, tradicionalmente, tem feito oposição ao SMC, por discordar das suas posições por ser filiado à Força Sindical. A questão da legitimidade e da representatividade está posta pela comissão da Volvo, que negocia com a direção da empresa questões relativas ao transporte, alimentação, condições de trabalho, salários, demissões, integração de novos funcionários, benefícios, segurança, terceirizações etc. A assinatura dos acordos, entretanto, é feita pelo sindicato, pois esse é o representante legal da categoria, pela legislação brasileira.

A rivalidade e a distância entre o sindicato e a CF da empresa são explicadas pelas posições históricas divergentes e pela oposição e disputa eleitoral na qual se envolveram os membros da comissão, nas décadas de 1980 e 1990. Verifica-se que a Comissão de Fábrica da Volvo (CFV) esteve nesse tempo de existência, colada às lutas do ABC

paulista e da CUT e descolada do sindicato local. Ainda que discordando do sindicato em algumas conduções, a CFV destaca a importância da instituição sindical: “a gente tem que ter a consciência de que um sindicato é preciso ter, seja lá qual for o nome, mas que tem que ser o trabalhador organizado e que seja para representar a vontade do trabalhador. (...) Sindicato (...) que seja combativo quando se trata de fazer respeitar o direito do trabalhador” (BRIDI, 2003. Entrevista, n.º 6 com a Comissão de Fábrica, ago.2004).

Os trabalhadores da Volkswagen-Audi também possuem comissão de representação interna e, em 2004, os trabalhadores da Renault concluíram o estatuto da sua comissão. Ambas as empresas optaram por desenvolver uma atividade mais conjunta com o sindicato. No início, este receou que as comissões lhe fizessem oposição, tal como a Volvo; porém, isso não ocorreu. Faz parte da filosofia das montadoras em questão terem representação interna dos trabalhadores e, desse modo, o SMC precisou rever suas estratégias buscando trabalhar de maneira conjunta.

Na Volkswagen-Audi, a fábrica é dividida em três partes e cada parte tem um representante, perfazendo três ao total, com tempo livre para a atividade de representação. Não há obrigação com horários nem com a presença diária na fábrica, mas como o mandato é de dois anos, os membros eleitos sabem que novas eleições dependem da boa atuação nessa instância de representação. De modo geral, o papel das comissões tem sido o de intermediar conflitos, negociar, conquistar direitos e propor soluções, sendo que, no conjunto das entrevistas, evidencia-se a importância da representação interna, como um meio para acompanhar as ações do sindicato. As novas demandas impostas pela organização do trabalho, formas de pagamento, jornada dentre outras exigem uma atuação sindical mais próxima do que acontece no chão de fábrica para garantir representatividade, se o sindicato deseja intervir e atuar de maneira efetiva junto aos seus representados.

As ocorrências de intervenção dos trabalhadores em indicações de melhorias nas condições de trabalho, das inovações, dão-se mais no âmbito da CF do que do sindicato, pois essa vive os problemas do processo e gestão do trabalho. Além disso, as CFs organizam reuniões ordinárias mensais com a gerência de trabalho e RH da fábrica, com

pautas das demandas dos vários setores enviados com antecedência, de forma que a empresa possa responder. Nas três montadoras, as comissões possuem tempo integral ou parcial livre para as atividades de representação. Já, os delegados sindicais, que existem em cada empresa, trabalham na linha de produção sem tempo disponível e pagos pela empresa.

Se essas representações por local de trabalho auxiliam na explicitação ou no ocultamento do conflito capital/trabalho somente uma pesquisa específica sobre as comissões de fábrica nas montadoras poderia responder. Entretanto, é possível afirmar que pelo fato da escolha ser feita pelo trabalhador a cada dois ou três anos, dependendo da montadora a sua existência, dificulta uma atitude pelega ou se ela ocorrer os trabalhadores têm mais chance do que num sindicato de retirar o representante na eleição seguinte. É o que afirmou um ex-membro da CF da Volkswagen-Audi: “tenho uma autonomia em que eu tenho que administrar o meu tempo (...) mas o nosso chefe passa a ser o trabalhador e não a fábrica, e aí, é claro, a cada dois anos tem eleição e [se] você não fez um bom trabalho, o trabalhador não vai me escolher na próxima gestão” (BRIDI, 2003. Entrevista com ex-membro da C. F. e dirigente sindical 16 jul.04). Ou seja, existe uma possibilidade maior de renovação dos representantes dos trabalhadores no chão de fábrica e não se pode supor *a priori* ou de forma definitiva que os trabalhadores não consigam perceber criticamente a condução de suas demandas. As disputas em eleições para representação interna dos trabalhadores, nas três montadoras, sinalizam mobilização e inquietação com as questões relativas ao trabalho.

Segundo um dirigente do sindicato, o papel dos delegados sindicais consiste em passar as informações sobre as condições de trabalho e o clima entre os trabalhadores, visto que é necessário conhecer as suas expectativas para conduzir uma assembléia, na porta da fábrica, com cerca de duas mil pessoas. O SMC passou por uma inflexão e viu-se compelido a garantir legitimidade junto aos trabalhadores ampliando a filiação, uma vez que, historicamente, não enfatizava o aumento do número de associados, como relatou um ex-membro da oposição metalúrgica em fins dos anos 1970. O momento de crise para este sindicato consistiu na redução da base por ocasião da criação de outro sindicato no setor

eletro-eletrônico, por iniciativa dos patrões, rachando a categoria em 1991⁵⁰. Apesar disso, identifica-se um crescimento da participação dos trabalhadores no sindicato no que se refere às eleições sindicais⁵¹, o que se pode observar a seguir:

TABELA 8 - NÚMERO DE TRABALHADORES VOTANTES/ELEIÇÕES DO SINDICATO. PERÍODO: 1986 A 2003

Anos	1986	1989	1992	1995	1999	2003
Número de votantes*	4.286	5.373	6.864	5.923	6.880	9.056

FONTE: SMC – 85 anos (2005), p. 25, 29, 46. Elaboração: Bridi, 2005.

* O número de votantes não corresponde a totalidade de filiados aos sindicato.

Com exceção de 1995, em todas as eleições verifica-se a elevação do número de votantes. O movimento de crescimento é anterior à vinda das montadoras. Significa, portanto, que o sindicato já vinha modificando suas estratégias de relacionamento com as bases. Nesse sentido, em 1989, aprova-se um novo estatuto do sindicato, criando-se Conselhos de Base e diminuindo o prazo de 2 anos para 6 meses para um novo filiado ter direito ao voto. Nessa linha, em 1992, ocorre nova mudança no estatuto, aumentando o número de delegados na base. Em 1995, são definidas – via estatuto – novas atribuições aos vários cargos no sindicato e àqueles que estão na base. Além dessas, outras estratégias são adotadas para atrair os trabalhadores, desde atividades recreativas a cursos de qualificação profissional, ampliação e/ou inauguração de novas subsedes, a assessoria dada ao sindicato pela Oboré Editorial a partir de 1986, a criação da assessoria de imprensa e de comunicação. Tais estratégias organizam, mobilizam e fortalecem o grupo que dirige o sindicato junto aos trabalhadores, uma vez que essa direção enfrentou várias oposições, como demonstra a tabela a seguir:

⁵⁰ Segundo assessor sindical o sindicato perdeu 15 mil na base, naquela ocasião.

⁵¹ Toma-se como dado somente o número de votantes nas eleições sindicais.

TABELA 9 – CHAPAS CONCORRENTES/ELEIÇÕES DO SMC - PERÍODO: 1986 A 2003.

ANOS	Chapa 1 (situação)	Chapa 2	Chapa 3	VOTOS NULOS OU BRANCOS
1986	2.550	1.087	649	-
1989	3.119	2.254	-	-
1992	4.833	2.031	-	-
1995*	5.648	-	-	275
1999	6.465	-	-	415
2003	8.442	-	-	614

FONTE: SMC – 85 anos (2005), p. 25, 29, 46 Elaboração: Bridi, 2005.

* As eleições de 1995, 1999 e 2003 foram chapas únicas.

Registra-se que, nas eleições de 1986, existiram duas chapas de oposição e, em 1989 e 1992, concorreram a chapa da situação e a chapa 2 (de oposição), sendo que, em 1989, a chapa 1 ganhou por pequena margem de votos. Nas eleições posteriores não houve chapas de oposição. Segundo membros de oposição ao sindicato, isso não se deveu ao desinteresse, mas à avaliação da dificuldade de se ganhar um sindicato. Essa ausência de oposição nas eleições sindicais, por vezes interpretada como desinteresse e sinônimo de desmobilização, explica-se pela difícil atribuição de levar a cabo uma eleição sindical. Essa dificuldade tende a aumentar na medida em que o sindicato amplia seu raio de ação, buscando se enraizar nas fábricas com delegados de base, uma estratégia de comunicação articulada e subsedes nos locais de concentração das indústrias. Trabalhadores que se opõem à prática do sindicato e que concorreram à eleição como chapa de oposição por mais de uma vez revelam que desistiram de disputar as eleições pela impossibilidade de ganhá-las. Isso não é uma novidade, mas se deve ao fato da estrutura sindical e dos sindicatos possuírem meios para dificultar uma oposição. Essa desistência, portanto, não significa desinteresse. Além disso, houve algum grau de acomodação das centrais sindicais, que não disputam mais sindicatos entre si e tendem a não alimentar e construir uma oposição sistemática com vistas a ganhar sindicatos, como nos anos 1980.

Como já se afirmou anteriormente, verifica-se a existência da competição por empregos entre as plantas das várias indústrias automobilísticas no mundo pois, como relatou um dirigente sindical entrevistado, “os trabalhadores são adversários entre as diversas plantas. Por mais que nos reunimos para alguma coisa, os trabalhadores daqui

competem com os de outras plantas, pois queremos empresas aqui” (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical jul.2004). Por outro lado, os dirigentes originários das comissões de fábrica e os membros das atuais comissões de fábrica reconhecem a importância de uma atuação conjunta dos trabalhadores, não apenas para diminuir as disparidades, mas para evitar a eliminação de postos de trabalho. Dessa forma, ao mesmo tempo em que há certa competição, existe alguma unidade entre as plantas, como por exemplo:

São Carlos produz motores para cá, então a gente liga para lá “ó como é que está a fabricação de motores aí”? ‘A fábrica aqui pediu para aumentar a produção de motores, só que vai aumentar a produção aqui. Mesmo que a fábrica não tenha conversado com a gente, não disse que ia aumentar a produção aqui, mas pediu motores lá, é porque vai ter aumento de produção aqui. A gente tem um contato muito bom com eles e aí “pô, vocês tão em greve aí, nós podemos ajudar”, “ah, nós estamos em greve aqui e a fábrica quer jogar o dia no banco de horas” porque nós vamos atrapalhar a greve deles lá, nós queremos que a greve aqui seja maior para forçar a negociação lá (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical. jul.2004).

A troca e o intercâmbio entre os trabalhadores e os sindicatos das várias regiões no Brasil estimulam a ação, pois as diferenças regionais são visíveis. Tais trocas também permitem que os trabalhadores compreendam as estratégias adotadas pela empresa:

Nós tivemos uma reunião nacional agora, o pessoal da força e o pessoal da CUT, aqui em Curitiba, sobre a indústria automobilística, caminhão, ônibus e utilitário. E aí, tinha pessoas do Brasil inteiro nesse seminário e lá a gente pôde observar as diferenças que existem em termos de condições de trabalho em todo o território, não é? As diferenças nacionais em termos de benefícios, salários, até chegarmos aonde há as piores condições de trabalho que é em Goiás, que tem um piso salarial de 312 reais, com a média de salário de 200 reais, esse pessoal de Sete Lagoas também numa situação muito similar, de situações em nível de Brasil, que as empresas estrategicamente se colocam nessas regiões por esses motivos, não tem lá uma estrutura, uma mobilização de trabalhadores. Elas se instalam estrategicamente. Além delas estarem recebendo os famosos incentivos para poder instalar, tanto que nos últimos tempos agora não percebemos nenhuma empresa se instalando na região de São Bernardo do Campo. Por que será? Vão para Camaçari na Bahia, para o Rio Grande do Sul, para Sete Lagoas, ali as condições de trabalho, e as diferenças são grandes também” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com a Comissão de Fábrica, ago. 2004).

Um estudo do DIEESE (2001, p. 96-101) identificou quatorze montadoras no Brasil cujos temas mais comuns discutidos nacionalmente são aqueles referentes à data-base, organização por local de trabalho, piso salarial mínimo, sindicato nacional e o tema mais recorrente foi o contrato coletivo nacional. A articulação entre os sindicatos da categoria ocorre, principalmente, através da realização de seminários, embora sem definição da frequência. Internacionalmente, a articulação entre os metalúrgicos se dá através de seminários internacionais e visitas de intercâmbio, embora sem precisar a frequência, pois a categoria reconhece a necessidade de uma atuação transnacional já que as empresas também atuam de forma transnacionalizada.

As análises tecidas acerca das diferentes realidades nas indústrias automotivas ao redor do mundo resultam em aprendizagem e fornecem parâmetros para as estratégias de ação dos trabalhadores. O contexto é de desigualdades em proporções e escalas mundial, nacional, regional e local, como ressalta a fala:

No Brasil, a gente ganha um décimo do que eles ganham lá na Alemanha. Quando nós fomos para a Eslováquia, eu pude observar que o salário da Eslováquia é muito parecido com o aqui do Brasil, só que a jornada de trabalho deles é pior do que a nossa. Lá eles trabalham assim, dois dias, segunda-feira e terça-feira no primeiro turno, quarta-feira e quinta-feira no segundo turno, quinta e sexta-feira no terceiro turno, e folgam 1 dia e voltam para o primeiro turno. A fábrica funciona 7 dias por semana e 24 horas por dia. (...) Mas as melhores condições de emprego são na matriz, lá na Alemanha. Os metalúrgicos têm boas condições, a cada duas horas eles param dez minutos” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical. jul. 2004).

Embora os trabalhadores argumentem com base nas condições de empresas de outras regiões, as empresas só aceitam cotejar nas situações em que for de sua conveniência. Por exemplo, confrontam a qualidade da produção dos padrões locais com os mundiais, porém quando se tratam de reivindicações salariais e de condições de trabalho, as empresas aceitam relacioná-las apenas com o mercado de trabalho local.

Apesar da ascensão do “individualismo negativo”, no qual o indivíduo moderno apresenta-se como um ser moral, independente, autônomo e não social junto às novas formas de organização da produção e do trabalho, como afirmou Castel (1998, p. 596), e

das normas que o capital procura impor como regra de vida e da individualização concorrencial, caracterizada pela “guerra de todos contra todos” a que se refere Bihl (1999, p. 161), os sindicalistas atentam para a necessidade da solidariedade, entendida como “a recusa dessa individualização concorrencial”. Nesse sentido, sindicalistas e trabalhadores relatam ações solidárias: “quando o bicho vai pegar aqui, que a gente sente que tem alguns conflitos (...), a gente manda *e-mail* para lá, precisando de um reforço dos trabalhadores, dos sindicatos, de preferência dos nossos representantes junto à direção.” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com Comissão de Fábrica, ago.2004). Nas entrevistas, os trabalhadores relataram outras ações de apoio, por exemplo, ao movimento que estava ocorrendo na Alemanha, com ameaças de demissão em um quadro de 60 mil:

Então, ela ia demitir 10.000 funcionários, aproximadamente. Por que ela ia fazer isso? Porque ela ia estender a jornada de trabalho, que hoje é de 36 horas, para 42 horas lá novamente. E aí, por que eles estavam fazendo assembleia? Para fechar com o trabalhador, [não aceitariam] que a [empresa] viesse a repassar trabalho de lá para cá, serviço, mão-de-obra de lá, para tentar segurar essa onda desse momento, ou seja, para ponderar as contas, para se adequar ao mercado deles lá, tivessem dando subsídio no mercado das montadoras aqui (...). E eles fizeram esse ato dizendo o quê? “Nenhum parafuso nós vamos apertar, além do que nós temos como projeto ou programação da nossa demanda de trabalho” (sic) (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com CF, ago. 2004, grifos da autora).

Esse ato relatado pela CF ocorreu porque, em 1997, a empresa quis levar a produção de caminhões para outro país, em vista do custo da mão-de-obra ser menor; os trabalhadores da empresa, na Alemanha, “fizeram um ato de solidariedade dizendo que enquanto durasse a greve aqui [no Brasil], eles lá não aceitariam nenhum tipo de aumento de demanda, de jornada de trabalho ou alguma coisa de aumento de produção lá” (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 6 com Comissão de Fábrica, ago.2004, grifos da autora). Esse tipo de memória, relatada e recontada entre os trabalhadores tem o papel de politizar e desenvolver o sentimento de pertencimento a uma classe. Essas ações podem representar limitações para as empresas que contam com a possibilidade de deslocalização das plantas, mas para isso, as ações coletivas tendem a romper as fronteiras.

Apresenta-se como um dos sintomas da crise no sindicalismo – em vista da

fragmentação da classe operária e da ascensão do individualismo – o esfacelamento da solidariedade da classe trabalhadora. Supõe-se, nessa visão, que os trabalhadores sempre foram coletivistas de forma espontânea e que a solidariedade de classe era uma variável dada. Bastava para isso pertencer à categoria. Essa idéia é contrariada pela história do operariado. A solidariedade de classe foi construída a partir de estratégias intencionais e nem sempre exitosas. O próprio sindicato, através de suas ações, contribuía para essa aprendizagem.

Nessa linha, a solidariedade não é uma qualidade natural ou fixa, mas é uma meta difícil de alcançar. Hyman (1995, p. 26) critica as vertentes que pregam essa crise de solidariedade, ao afirmar: “Crer no mito de uma época dourada prévia, de unidade proletária e de solidariedade sindical sem problemas, distorce nossa percepção da dinâmica atual dos movimentos trabalhistas”⁵². O fato é que as teorias apocalípticas e definitivas sobre as questões relativas ao trabalho e às organizações dos empregados são contraditas pela realidade. Todavia, se tais teorias estiverem certas, o movimento tem sido muito mais lento do que se imaginava. Além disso, ao contrário do que afirmam, não há uma substituição completa do velho pelo novo, mas ambos (o velho e o novo) estão coexistindo e, por isso, se complexificam cada vez mais.

A análise das ações dos trabalhadores das montadoras, no Paraná, nos seus locais de trabalho, do sindicato, através dos Acordos Coletivos, da ação e reação nos anos 1990 a 2000 permite relativizar as proposições generalizantes de crise de mobilização. O sindicato local e as ações dos trabalhadores demonstram ação coletiva. Defende-se, assim, que toda crise suscita uma solução, uma nova transformação e uma reorganização a partir da ação. Significa que há uma história em movimento que é a ação de todos os homens e mulheres que se relacionam entre si e com o ambiente. Como analisa Marx (1981), os homens fazem a história e são produtos da história e, assim, a estrutura não se encontra dissociada da ação. Nada leva a crer que a crise ou as múltiplas crises que o sindicalismo enfrenta, representem o fim da instituição sindicato, pois as forças contrárias lutam entre

⁵² A visão de Hyman acerca da solidariedade de classe é analisada por Ramalho e Santana (2003), em “Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social”.

si, reagem, criam, reinventam. A crise, portanto, impulsiona os sujeitos de forma mais ou menos consciente à busca de alternativas e meios para resistir. Algumas experiências demonstram que, apesar da crise do ator sindical, este corre na contramão das políticas neoliberais de desmonte dos coletivos, pois continua a colocar obstáculos para uma lógica do mercado puro.

CAPÍTULO 6 – A CRISE NO SINDICALISMO E A DESMONTAGEM DA SOCIEDADE SALARIAL

...o mercado torna-se tirânico e o Estado tende a ser impotente. Tudo é disposto para que os fluxos hegemônicos corram livremente, destruindo e subordinando os demais fluxos. Por isso, também, o Estado deve ser enfraquecido, para deixar campo livre (e desimpedido) à ação soberana do mercado.

Milton Santos, 1997.

6.1 – CRISE, SALÁRIO E ESTADO: UMA REALIDADE FUGIDIA

A crise da relação salarial passa pela desmontagem do princípio do direito do e ao trabalho, princípio esse que reduziu em certa medida a disparidade entre capital e trabalho no mercado. A relação salarial é fundante para o sindicalismo, mas o cenário neoliberal revela-se hostil aos sindicatos. Ao mesmo tempo, o desemprego, a precarização do trabalho e as transformações em curso ameaçam desintegrar os vínculos que possibilitam a reprodução social e criam novos desafios frente às ofensivas do regime de acumulação flexível.

É portanto, sobre essa crise que o presente capítulo se debruça de maneira a buscar explicitar a transição pela qual passa o trabalho e o sindicalismo. Embora tenha sinais dessa crise na realidade local, não está restrita à situação de um sindicato ou a uma realidade específica, mas a todo um movimento que vem ocorrendo no mundo capitalista. As transformações no trabalho e no sindicalismo são reflexos, embora a intensidade com que os sindicatos sejam atingidos dependa das condições históricas e políticas de cada país.

Trata-se de uma análise que não se encontra desatrelada da discussão teórica da crise da centralidade do trabalho, pois existe na literatura sociológica uma vasta produção a respeito da crise no sindicalismo. São discutidas as razões da crise, suas manifestações, bem como os desafios para esse sindicalismo que se encontrava estruturado no paradigma fordista, na primeira metade do século XX. O discurso de crise emergiu em fins de 1970 e

início dos anos 1980, época em que as novas tecnologias revolucionaram o trabalho, a criatividade, a produtividade, a ciência, o lazer. Em vista dessas mudanças, especialmente na produção e no mercado de trabalho, surgiu a tese da crise da centralidade do trabalho, anunciando o fim do trabalho como categoria explicativa e formadora de identidade, dada a redução do emprego na Europa, em princípios dos anos 1980.

A centralidade do trabalho constituiu-se, historicamente, no decorrer da consolidação da sociedade capitalista, transformada numa sociedade de trabalhadores. O trabalho passou a ser a condição necessária para a sobrevivência, uma vez que o homem potencializa e desenvolve a si mesmo, assumindo a condição de sujeito por meio do trabalho. Esse se tornou elemento estruturante da individualidade e criatividade humanas e das relações sociais, políticas, econômicas e culturais nas sociedades contemporâneas.

O sistema de relações de trabalho predominante estruturado nas sociedades ocidentais foi a forma de trabalho assalariada. Resguardando as diferenças entre os países do Norte e os do Sul, prevaleceu o padrão do trabalhador formal com contrato de trabalho⁵³. No caso do Brasil, corresponde ao trabalhador com carteira assinada que, em linhas gerais, assegura o direito a salário, férias remuneradas, pagamento das horas-extras trabalhadas, repouso semanal remunerado, dentre outros benefícios, além dos seguros-desemprego, auxílio-saúde etc. Essa série de direitos, com diferenças entre os países, foi conquistada através das lutas dos trabalhadores ao longo do século XX. Juntamente a esses direitos, os trabalhadores asseguraram também um padrão de organização e de representação de seus interesses através dos sindicatos, que foram legitimados a partir da aceitação da existência do conflito de classes como inerente ao sistema capitalista.

A cristalização da relação salarial ocorreu no bojo da “Grande Depressão” dos anos 1930, embora o reconhecimento da condição operária como força social que se organiza tenha sido anterior. Nessa época houve conquista de uma série de direitos que confere alguma seguridade ao trabalhador. A progressiva intervenção do Estado apresentou-se

⁵³ Segundo Singer (1993), na Europa, Estados Unidos, Canadá, Japão, Austrália e outros países cuja economia se desenvolveu plenamente, 80% dos trabalhadores tinham contrato formal. No caso de Brasil, na grande região de São Paulo, ao final da década de 1970, o percentual de trabalhadores com carteira assinada era em torno dos 75%.

como solução à crise que o sistema capitalista sofria na década de 1930. Abandonaram-se, assim, algumas idéias liberais que serviram de base para a instauração do capitalismo liberal no contexto da Revolução Industrial. As crises, naquela fase do capitalismo, aparecem na forma de problemas econômicos e representavam perigo para a integração do sistema, o que constituía ameaça direta à integração social, afirma Habermas (1980, p. 39). As doutrinas do *laissez faire*, da livre concorrência e da livre iniciativa como princípios para o desenvolvimento econômico e social mostraram-se inadequadas para a estruturação do capitalismo contemporâneo, dando lugar ao Estado de Bem-Estar-Social. Nessa configuração, o Estado passa a ser chave na estruturação social e econômica, a partir de 1930, na qual, ampliam-se suas funções, passando a regular a economia e realizando esforço em conter os ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias. O Estado Social se constitui provedor de serviços à população e serviu como uma rede de proteção social contra os rigores e excessos do sistema capitalista.

Após 1945, o estado keynesiano (social-democrata ou Estado Social) pode ser caracterizado como um arranjo econômico que permitiu crescimento econômico objetivando o pleno emprego. Situação essa perseguida pelas políticas monetárias e fiscais adotadas e pela ampliação das políticas sociais. Krein (2001, p. 24) esclarece que “a ampliação das políticas sociais foi possível através da apropriação, por parte do Estado (tributação), de parte dos ganhos de produtividade. A base que impulsionou e viabilizou um processo de regulação das relações de trabalho, no pós-guerra até meados dos anos 70, portanto, foi o pleno emprego e o arranjo institucional e político construído em seu entorno”.

O Estado Social – chave na sustentação da sociedade salarial – tornou-se mediador dos interesses de classes (empresários *versus* assalariados). A trajetória de constituição da sociedade salarial, como analisa Castel (1998) para o contexto francês, assegurou os direitos coletivos, sentimento de pertencer à classe social e a possibilidade de inclusão social a partir da relação de assalariamento. Nessa construção da sociedade salarial, evidencia-se a luta e a mobilização dos trabalhadores enquanto classe social para a

conquista de um conjunto de direitos e proteções, que conferiram *status* e um sentimento de pertença ao conjunto dos assalariados, embora não tenha significado uma homogeneização da condição salarial e das condições gerais de vida e trabalho. Esse sistema descrito tinha uma certa funcionalidade, assegurada pela regulamentação do Estado Social. Esse processo foi estruturante para o modelo de produção de massa e o padrão de consumo da era fordista, aliado aos gastos sociais pelo Estado e à construção do sistema de proteção social, possibilitou a assimilação de ganhos de produtividade.

A modalidade “contratação coletiva” foi crucial no sentido de garantir que o aumento da produtividade se revertesse em aumentos salariais. Além disso, como destacam Galvão e Trindade (1999, p. 228), os contratos de trabalho “passaram a estabelecer critérios referentes à alocação, remuneração e duração da jornada de trabalho (ou seja, as regras de contratação e demissão; a clarificação ocupacional básica que incluía as exigências de qualificação para cada posto de trabalho; a relação entre postos de trabalho e faixas salariais correspondentes; e a remuneração fixa e variável)”. Em suma, a construção jurídica que regulamentou o trabalho reconheceu o direito coletivo e as garantias dadas pelos contratos individuais. Esses direitos auferiram ao trabalhador assalariado *status* de membro de um coletivo que partilha interesses comuns. Essa perspectiva é fundamental para a ação coletiva. Portanto, a fragilização dos contratos de trabalho e das relações de assalariamento é pano de fundo para a crise do sindicalismo.

Com o desemprego em ascensão, a robotização e automatização nos sistemas de trabalho, o fim do socialismo real e a crise do Estado Social, a centralidade do trabalho humano foi colocada em xeque, a partir de meados dos anos 1970, por autores como Gorz (1982), Offe (1989), Habermas (1987) e outros. Contrariando a análise de Marx, na qual o trabalho é considerado fonte de toda a produtividade e expressão da própria humanidade do homem, os teóricos contemporâneos da sociologia do trabalho apregoaram o fim da centralidade do trabalho humano, inclusive enquanto categoria explicativa da realidade e, junto a isso, a inviabilidade da classe operária em promover aglutinação social e política, redundando em crise das organizações sindicais dos trabalhadores. Nessa linha, dizem Heinze et al. (1984, p. 118), “se o trabalho assalariado não é mais o ponto nevrálgico

óbvio das perspectivas subjetivas de vida da população despossuída, daí resultam problemas organizacionais e políticos para aquelas associações que tradicionalmente pressupõem exatamente isso: os sindicatos”. Para Touraine (1994), a ação coletiva mudou de eixo e não se dá mais em torno de temas econômicos; mas voltou-se para temas pessoais e morais, calcada no desinteresse pelas instituições políticas e idéias sociais:

Hoje assistimos à decomposição das forças e das instituições políticas vindas da sociedade industrial, que não mais expressam fortes demandas sociais e se transformam em agências de comunicação política, enquanto que os novos movimentos sociais mobilizam princípios e sentimentos. Mas esse declínio das paixões políticas não se explica apenas pela entrada de um novo período utópico. O que está em crise e em vias de desaparecimento é o papel dos partidos políticos como representantes da necessidade histórica, acima dos atores sociais e muitas vezes contra eles (TOURAINÉ, 1994, p. 262).

Os sindicatos, como uma das instituições da sociedade industrial, são vistos com desconfiança pela sociedade. Touraine (1994) afirma a emergência de novos movimentos sociais como os estudantis, de mulheres, ecológicos e outros, em detrimento aos velhos, isto é, daqueles de conteúdo de classe. Dessa forma, a crise do trabalho representou também a crise das organizações de representação dos trabalhadores, isto é, dos sindicatos.

Apesar da diversidade das experiências históricas da classe trabalhadora de cada país, houve um processo de construção de “segurança” para os trabalhadores, na medida em que esses conquistaram garantias formais para a sua reprodução física e social e perspectivas de futuro. Apesar das diferenças e singularidades desse processo, nota-se que nos países centrais a configuração desse sistema de relações de trabalho se deu mediante a ampliação da ação do Estado e a negociação coletiva. Essa, ao se institucionalizar, ao mesmo tempo, limita a ação das empresas no tocante à exploração da mão-de-obra, servindo para diminuir a assimetria da relação capital-trabalho, analisa Krein (2001, p.25). O contrato de trabalho deixa de ser uma relação da esfera privada e se substancia como dimensão pública e coletiva, cabendo ao sindicato salvaguardar o interesse da classe através de sua capacidade de mediação organizacional e das estratégias de ação

significativas para os seus membros.

Os sindicatos, embora com diferentes conformações e concepções ideológicas nos diferentes países, firmaram-se como representantes legais dos trabalhadores, negociando e assinando convenções, ultrapassando a relação face-a-face entre empregador e empregado e a definição liberal de contrato de trabalho. Isto é, nesse período – denominado fordista – tiveram uma ação configurada como regulamentadora e fiscalizadora da jornada de trabalho, dos salários e das legislações de proteção aos trabalhadores. Essa institucionalização do sindicato acontece a partir de um consenso no qual se reconhecem zonas de interesses comuns, como segurança e salários, e da negociação coletiva como instrumento capaz de regular a relação entre empregados e empregadores, sancionando direitos e deveres para ambos, apesar da permanência da relação desigual entre trabalhadores e patrões.

No entanto, as transformações tecnológicas, políticas e econômicas, a partir da década de 1970, desencadearam a crise do trabalho. Do ponto de vista teórico lançaram-se incertezas sobre o sentido do trabalho e colocaram em xeque a sua centralidade para a sociedade ocidental, ao mesmo tempo em que uma onda política neoliberal buscava romper com um padrão de organização do trabalho que regulamentava a relação entre empregados e empregadores, minando o poder dos sindicatos. A crise da relação salarial acontece a partir do momento em que

os sistemas de relações de trabalho constituídos no pós-guerra nos países centrais, compreendidos pelo arcabouço institucional do Estado de Bem-Estar Social, foram colocados em xeque pelas modificações do processo de acumulação financeira, principalmente devido ao comprometimento dos orçamentos públicos e da ampliação dos custos empresariais em decorrência do crescimento juros. Esta nova dinâmica econômica reduziu tanto a demanda por trabalho derivada da redução da taxa de investimento, quanto o espaço ocupado pelos rendimentos do trabalho na renda total (MANZANO, 2004, p. 22).

A rigidez do mercado de trabalho foi apontada como um dos fatores responsáveis pelo aumento do desemprego no mundo, que ocorreu após a crise de 1973. Observe-se a evolução do desemprego nos países selecionados:

TABELA 10 – TAXAS DE DESEMPREGO EM PAÍSES SELECIONADOS DA OCDE: 1982-2002

Anos	Estados Unidos	Japão	França	Alemanha**	Itália	Reino Unido	Espanha
1982	9,7	2,4	7,7	-	6,8	11,1	15,3
1985	7,2	2,6	10,1	7,9	8,4	11,5	21,7
1989	5,3	2,3	9,3	-	10,0	7,3	17,2
1992	7,5	2,2	10,4	-	9,0	10,1	18,5
1994	6,1	2,9	12,3	8,4	11,4	9,6	24,1
1996	5,4	3,4	12,4	8,9	12,0	8,2	22,2
1997	4,9	3,4	12,4	10,0	12,1	7,0	20,8
1998*	4,4	4,2	11,9	9,8	12,1	6,4	18,9
2002	7,7	5,4	8,8	8,6	9,0	5,1	11,3

FONTE: OCDE (1998); dados de 2002, OCDE (2003). Elaboração: Bridi, 2005.

* referem-se ao segundo quadrimestre de 1998.

** Dados da Alemanha disponíveis apenas a partir de 1993, na fonte citada. Dado de 1985 refere-se a 1984 e foi obtido em “OECD in figures – statistics on the member countries”, suplemento do *The OECD Observer*, 1997, apud Gusmão (1999)

Enquanto as taxas de desemprego nos Estados Unidos oscilaram nos anos 1980, a tendência foi de redução do desemprego na década de 1990. A França, Alemanha, Itália, Espanha mantiveram patamares elevados de desemprego, sendo que o Reino Unido apresentou melhora nos níveis de emprego na mesma década. Dos países destacados na tabela, o Japão, apesar de ter quase dobrado o desemprego no mesmo período, possui o mais baixo índice de desemprego. Essa situação é um dos pontos de partida para a análise das mudanças no mundo do trabalho e das teses de fim do emprego.

Apesar da polêmica gerada em torno do aumento ou redução do assalariamento, Castells (1999) analisou o período 1970-90 nos países desenvolvidos e verificou a redução do emprego industrial em todos os países. Embora essa tendência se apresente como geral, o declínio do emprego industrial foi irregular, indicando de maneira clara a variedade fundamental das estruturas sociais, de acordo com as diferenças das políticas econômicas e das estratégias empresariais.

A crise do emprego, ou seja, do trabalho remunerado – resultado de transformações conjugadas entre si, no final dos anos 1960 e início dos anos 1970 – é responsável por

uma crise social que afeta também os mecanismos de proteção do trabalhador e, conseqüentemente, ameaça os suportes civilizatórios⁵⁴.

Juntamente com o desemprego altera-se a estrutura do mercado de trabalho. Há diminuição dos trabalhadores estáveis e formais e crescimento do número de trabalhadores com jornada e remuneração flexíveis, contratados por tempo parcial, por tempo determinado e subcontratados. Sobre o emprego em tempo parcial, verifica-se a ampliação dessa forma de contratação, no mundo, conforme a TABELA 11:

TABELA 11 - EMPREGO EM TEMPO PARCIAL NOS PAÍSES SELECIONADOS: 1979-2000 (% DO EMPREGO TOTAL)

	1979	1983	1990	2000
Estados Unidos	16,4	18,4	16,9	12,8
Japão	15,4	16,2	17,6	23,1
Alemanha	11,4	12,6	13,2	17,6
Espanha	-	-	4,6	7,8
França	8,2	9,7	12,0	14,2
Itália	5,3	4,6	5,7	12,2
Reino Unido	16,4	19,4	21,8	23,0
Suécia	23,6	24,8	23,2	14,0

FONTE: OECD (1991 e 2001), apud MANZANO (2004)

Embora, tenha havido queda dos empregos de tempo parcial no ano 2000 nos Estados Unidos e na Suécia, nos demais países selecionados ocorreu crescimento do emprego de tempo. Apenas para ilustrar a precarização do trabalho, pode-se citar que na Espanha, a partir da reforma que o governo fez no Estatuto dos Trabalhadores (em 1980),

⁵⁴ A crise social advém da concentração da riqueza resultante das atuais políticas econômicas de uma economia globalizada e neoliberal que mantém à margem um número cada vez maior de pobres. Boron (1999), afirma que “uma comparação internacional efetuada pelo PNUD comprovou que, em 1960, os 20% mais ricos da população mundial tinham uma renda 30 vezes superior aos 20% mais pobres (...)”, e que nos anos 1990 “as disparidades duplicaram – a renda dos 20% mais ricos da população mundial passou a ser 59 vezes maior que a dos 20% mais pobres” (PNUD, 1992, apud BORON, p. 31). Entre 1980 e 1990 a pobreza piorou como resultado da crise e das políticas de ajuste, que eliminaram parcela considerável das conquistas realizadas durante os anos de 1960 e 1970 na redução da pobreza. Isso não ocorreu apenas na América Latina, pois de acordo com relatórios governamentais e da União Européia, existem 50 milhões de pobres no Velho Mundo “e do humilhante aparecimento da ‘sociedade dos dois terços’ que condena o terço restante à exclusão. Os Estados Unidos, nação mais rica do planeta, 35 milhões vivem abaixo da linha de pobreza. Neste país, também verificou-se a concentração da riqueza, pois em 1983, os 5% mais ricos da sociedade americana possuíam 56% de toda a riqueza dos Estados Unidos e em 1989 esta proporção havia aumentado para 62%.

“os empresários passaram a dispor de 16 diferentes tipos de contratos precários, sendo que as três modalidades mais utilizadas eram os contratos eventuais por necessidade de mercado, fomento ao emprego e formação profissional” (Albarracín, 1998, apud GALVÃO; TRINDADE 1999, p. 242). Depois de 1991, os contratos de fomento ao desemprego deixaram de existir, mas foram criados os contratos de aprendizagem, “assegurando 75% do salário mínimo interprofissional aos jovens com até 28 anos de idade, que, além disso forma excluídos dos benefícios da seguridade social e do seguro-desemprego” (Idem). Na Inglaterra, Beynon (1997, p. 20) também analisa que o “trabalho por conta própria, o trabalho em tempo parcial aparece como principal fonte do crescimento dos empregos nos anos 1980/1990. Em 1995, havia menos de 3,75 milhões em tempo integral do que há 15 anos”.

Para enfrentar a crise do emprego uma das recomendações – e que foram efetivadas em diversos países – foi a flexibilização e/ou a desregulamentação da legislação trabalhista. Esse dois conceitos são distinguidos por Krein (2001, p 41), segundo o qual, a “desregulamentação compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derrogar ou diminuir benefícios existentes” enquanto a flexibilização⁵⁵ consiste na possibilidade de “alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da

⁵⁵ Krein ainda esclarece que, “em princípio, a flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas. Em outros termos, a flexibilidade, em si, pode não significar necessariamente prejuízos para os trabalhadores. Inclusive, historicamente, na maioria dos países, não houve empecilhos para uma *flexibilidade para cima*, ou seja, de agregar ou ampliar direitos, via negociação coletiva, ao patamar mínimo de direitos já estabelecidos. Então, a flexibilização pode comportar uma outra forma de regulação, através da criação de novas regras (KREIN, 2001, p. 41).

empresa, ou ainda através da atuação do Estado” (Idem, p. 41). Exemplo típico de flexibilização são as novas formas de gestão de trabalho.

A conjuntura de crise na economia nacional e o movimento do capital internacional, incluindo os processos de financeirização e de reestruturação produtiva, marcaram o avanço neoliberal e das políticas de flexibilização do trabalho no Estado brasileiro. Apesar dos ataques ao Estado de Bem-Estar europeu e das iniciativas de seu desmantelamento que ocorreram com o *thatcherismo* inglês e *reaganismo* norte-americano⁵⁶, é na América Latina, que as idéias neoliberais irão tomar proporções maiores, devido à maior vulnerabilidade econômica e à situação de dependência historicamente construída. No caso do Brasil, que não chegou a constituir um Estado Social pleno, o ideário neoliberal tomou forma e conteúdo na década de 1990, nos governos Collor e FHC.

As práticas neoliberais no governo Fernando Collor (1990 a 1992), ocorrem sob um discurso equivocado de modernização. E, nos dois mandatos do governo FHC (1994 a 2002) esse discurso é acompanhado de práticas que, supostamente, levariam à criação de empregos, dando continuidade ao processo de liberalização da economia e aprofundamento do *receituário* neoliberal. Sob um discurso de combate ao desemprego, esse governo lançou medidas permitindo e alargando a flexibilização dos contratos de trabalho, através da introdução do contrato por tempo determinado, do contrato por tempo parcial, dentre outros mecanismos, indo ao encontro das demandas do capital internacional e nacional, no sentido de flexibilizar salários, tempo de trabalho e contratos.

Dos efeitos dessas políticas, verifica-se que o conjunto da indústria de transformação perdeu um quarto do total de seu pessoal ocupado, reflexo da recessão e do processo de racionalização promovido pelas empresas, informa Dedecca (1998). Os

⁵⁶ *Thatcherismo* refere-se ao período em que a Inglaterra foi governada por Margareth Thatcher e *reaganismo* ao governo de Ronald Reagan, que presidiu os Estados Unidos (anos 1980). Ambos são considerados expoentes do neoliberalismo pelas ações desenvolvidas em seus países e as idéias que apregoaram, tais como, redução dos impostos, diminuição do tamanho do Estado, liberalismo econômico.

índices de desemprego de informalidade e de precarização do trabalho⁵⁷ se ampliaram drasticamente. Segundo Pesquisa Mensal de Emprego, (apud FUENTES, 1997) o setor informal passou de 31,92% em 1989, para 41,94% somente na Região Metropolitana de São Paulo. Para Singer (2000), o crescimento da informalidade é resultante da demissão de empregados formais devido à desindustrialização em São Paulo, à globalização e ao avanço tecnológico, graças aos quais o trabalhador é substituído por máquinas ou por autônomos subcontratados, além da crise econômica e das políticas de flexibilização e desregulamentação do trabalho, na década de 1990. Outros dados que confirmam esse fenômeno são os da retração observada no emprego formal. De uma base de 100 em 1989, cai para 73, 58 em 1999, conforme TABELA 12.

TABELA 12 – EMPREGO FORMAL NO BRASIL NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO, CONSTRUÇÃO CIVIL, COMÉRCIO E SERVIÇOS: 1989/1999 (DEZ./1989 = 100).

Período ¹	Total	Indústria de Transformação	Construção Civil	Comércio	Serviços
1989	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1990	96,02	91,97	97,80	97,85	91,85
1991	93,62	87,89	93,28	96,70	90,20
1992	90,96	83,34	90,23	95,03	86,13
1993	91,59	83,96	91,91	95,95	84,52
1994	92,72	85,26	94,05	97,23	83,15
1995	91,13	81,46	93,62	96,83	80,65
1996	90,03	79,41	93,24	96,27	79,47
1997	89,65	77,82	94,32	96,20	79,94
1998	87,27	73,37	93,01	95,34	76,60
1999	86,48	73,58	93,33	95,50	70,49

FONTE: Ministério do Trabalho Apud, KREIN, 20013

(1) refere-se ao mês de dezembro

(2) refere-se ao mês de maio

O decréscimo do emprego formal no período de 1990 a 1999 na indústria de transformação é de 18,39%. No setor de serviços, no mesmo período a redução foi de 21,36%. Acrescenta-se que os setores mais afetados são os que sofreram processos de reestruturação produtiva e que coincide com as categorias que tinham maior presença

⁵⁷ Considera-se trabalho precário, aquele no qual os trabalhadores estão fora da proteção social, isto é, não têm carteira assinada e, também, aqueles contratados numa lógica flexível, com contrato por tempo de determinado ou temporário.

sindical, além do alerta de forte imbricamento entre os setores indústria e serviços, hoje. No Brasil, os índices de desemprego foram crescentes durante 20 anos, entre os anos 1980 e 1999, como demonstra a TABELA 13:

TABELA 13 – BRASIL: EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE DESEMPREGO, 1980/99 (1980 = 100,0)

Ano	Desemprego
1980	100,00
1981	122,86
1982	111,40
1983	140,00
1984	122,60
1985	97,14
1986	68,57
1987	102,86
1988	108,57
1989	85,71
1990	105,70
1991	151,43
1992	197,14
1993	188,57
1994	185,71
1995	182,86
1996	209,00
1997	233,60
1998	268,81
1999	298,38

FONTE: FIBGE/PNAD, apud Krein, 2001 (reelaborada, BRIDI, 2005).

Nos anos seguintes aos expostos na TABELA 13, isto é, entre 2000 e 2003 a tendência apontada continuou, embora com pequenas variações, ocorrendo uma ligeira redução dos níveis de desemprego, em 2004, como sinaliza a TABELA 14. Segundo dados do CAGED, as taxas de desemprego caíram nos seis primeiros meses de 2005 e o emprego formal cresceu. Em junho de 2005 foram criados 195.536 novos postos de trabalho. Na Região Sul foram criados 7.111 novos postos, excetuando Rio Grande do Sul que perdeu 3.450 postos, no período. Tratam-se de resultados positivos mas que ainda não suprem a carência de emprego para a população economicamente ativa.

TABELA 14 – TAXAS DE DESEMPREGO TOTAL – REGIÕES METROPOLITANAS:1995-2004

Regiões Metropolitanas	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Belo Horizonte		12,7	13,4	15,9	17,9	17,8	18,3	18,1	20,0	17,2
Distrito Federal	15,7	16,8	18,1	19,4	21,6	20,2	20,5	20,7	22,9	19,6
Porto Alegre	10,7	13,1	13,4	15,9	19,0	16,6	14,9	15,3	16,7	14,8
Recife				21,6	22,1	20,7	21,1	20,3	23,2	22,7
Salvador			21,6	24,9	27,7	26,6	27,5	27,3	28,0	25,0
São Paulo	13,2	15,1	16,0	18,2	19,3	17,6	17,6	19,0	19,9	17,6

FONTE: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE, São Paulo, 2001, p. 53 até 1999. Os dados de 2001 a 2004: O Brasil em números, DIEESE, 2005, p. 53-54. *Dados de Outubro de 2004

No caso brasileiro, o DIEESE (2001) demonstra que a desigualdade agravou-se na década de 1990, “o que pode ser explicado (...), a partir do desempenho negativo do mercado de trabalho brasileiro”, situação verificada também nos demais países da América Latina, com exceção do México e Uruguai. (BORON 1999, p. 31 e 32). Durante a década de 1990, independente das metodologias utilizadas o desemprego cresceu. Krein (2001, p. 107) observa que no período de 1989 e 1997, a expansão dos empregos dá-se principalmente “nas empresas com até 19 empregados e cai a participação relativa das empresas com mais de 500 trabalhadores no emprego total”. Tradicionalmente, é nas grandes empresas que os sindicatos têm maior presença, assim a “mudança do perfil do desemprego e a geração de ocupações em setores pouco dinâmicos contribuem para uma maior fragilização do poder sindical, um debilitamento da negociação coletiva e uma queda no grau de cobertura dos instrumentos normativos coletivos”.

Na análise de Krein (2001), a flexibilização que prevaleceu nos anos 1980 e 1990, no Brasil, foi a de permitir às empresas o ajuste da produção, do emprego, salário e condições de trabalho de acordo com a demanda de mercado. Esses mecanismos foram possibilitados por medidas provisórias, legislações que introduziram o contrato por tempo determinado, temporário, jornadas e salários flexíveis e afetaram diretamente os trabalhadores, inclusive de grandes empresas multinacionais, como foi o caso dos trabalhadores da Volvo no Paraná.

No intuito de reduzir custos, as empresas, além de flexibilizarem a produção, flexibilizaram também a jornada de trabalho e os salários. No entanto, os aumentos de produção e de produtividade obtidos não significaram aumentos dos postos de trabalho ou dos salários, o que tende a tornar crônica a crise econômica. No Brasil, isso pode ser ilustrado com o crescimento da produtividade das montadoras comparando o índice de 1989 que era de 8,55 veículo/trabalhador, com o de 2003, quando se constata que em 15 anos, subiu para 23,08 veículo/trabalhador o que representa um aumento da produção veículo/trabalhador em aproximadamente 170%.

A adoção de medidas neoliberais, entre as quais, a abertura indiscriminada dos mercados no governo Collor, a flexibilização da legislação trabalhista e as privatizações no governo FHC, a reestruturação produtiva no setor industrial e a informatização no setor de serviços culminaram na crise do emprego, na década de 1990. Essa crise afetou os sindicatos justamente porque o “o sistema se vê confrontado com um problema que não pode resolver segundo as regras e normas do seu funcionamento e da sua existência correntes” (MORIN, s.d., p.118).

A crise, aqui, aparece como um fenômeno de desregulamento e de desorganização. As políticas nas relações de trabalho adotadas no bojo das crises econômicas consonantes com o pensamento liberal trouxeram a deterioração do trabalho. A reestruturação produtiva adotada pelas empresas, que se caracteriza por uma produção flexível e enxuta, exige mão-de-obra também flexível. Nessa lógica, deram-se as seguintes medidas flexibilizadoras das Relações de Trabalho no Brasil nos anos 1990, conforme o quadro seguinte:

QUADRO 6 - MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL continua

Alocação e gestão da mão-de-obra	
Contratação por prazo determinado (Lei 9.601/98)	O percentual do recolhimento do FGTS é reduzido de 8% para 2%; estabelece dispensa de pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS e redução de 50% das contribuições patronais (sistema S, Incra, salário-educação)
Demissão (Decreto 2100/96)	O Brasil, depois de ter ratificado a Convenção 158 da OIT que coíbia o poder absoluto de demissão dos empregadores, volta atrás, o que vem a reafirmar a possibilidade de demissão sem justa causa, eliminando mecanismos de inibição de demissão imotivada
Setor público: demissão (lei nº 9.801/99 e lei complementar nº 96/99)	Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal. Regulamenta as demissões associadas à limites de despesas com pessoal. Estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal.
Jornada	
Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98)	Jornada de até 25 horas semanais, sendo as férias e demais direitos passando a ser proporcionais à duração da jornada.
Suspensão do contrato de trabalho (MP 1726/98)	No período em que o contrato fica suspenso, o trabalhador recebe o valor do seguro-desemprego enquanto faz cursos de qualificação profissional. Em caso de demissão após os 5 meses de contrato suspenso, o trabalhador tem direito a receber as verbas rescisórias e multa de um salário.
Cooperativas de trabalho (Lei 8.949/94)	Criadas inicialmente para favorecer trabalhadores desempregados. As empresas que utilizam os serviços de cooperativas de trabalho têm reduzido os custos do trabalho por não incorrerem DSR, 13º salário, férias, encargos sociais, etc. Também não há regulamentação de jornada de trabalho, já que as cooperativas trabalham por produção.
Contrato temporário (portaria 2, 29/06/96)	Favoreceu a ampliação da contratação temporária, por meio de agências de emprego, de 3 para 6 meses
Tempo de Trabalho	
Banco de horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98)	Possibilitou a anualização da jornada de trabalho, que anteriormente deveria ser compensada semanalmente. Permite jornadas de trabalho sejam organizadas de acordo com as flutuações de mercado e do interesse da empresa. O prazo de compensação é ampliado para um ano das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.
Trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99)	Liberação do trabalho aos domingos para o comércio varejista.

conclusão

Remuneração	
Participação nos lucros ou resultados (MP 1029/94)	Flexibiliza a remuneração de acordo com metas ou resultados estipulados pelas empresas. Não incidem encargos e não é incorporada ao salário, representando uma remuneração com baixo custo trabalhista. Possibilita que seja feita através da mediação e arbitragem pública ou privada Determina uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR; Favorece a negociação por empresa introduzindo temas de interesse da empresa.
Desindexação salarial (MP 1906/97)	Caracteriza-se como alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários. A MP do Plano Real proíbe, nas negociações coletivas, cláusulas de indexação salarial e reajuste automático dos salários. Condiciona os aumentos salariais decorrentes de elevação da produtividade a aferição por empresa.
Política Salarial (Plano Real) (MP nº 1053/94)	A política de reajuste salarial, através do Estado é eliminada; proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários e procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.
Salário Mínimo: sem índice de reajuste (MP1906/97)	O valor do Salário Mínimo passa a ser definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional.
Forma de Solução de Conflitos	
Fiscalização do Ministério do Trabalho	Não permite a aplicação de multas por parte do Ministério do Trabalho quando há conflito entre a legislação e o acordo/ convenção coletiva; além de permitir a redução de direitos acordados anteriormente.
Comissão de conciliação prévia CCP (Lei nº 8.959/2000)	Permite a criação de comissões (paritárias) de conciliação com poder de promover conciliação extrajudicial de dissídios individuais de trabalho e funciona como primeira instância. Os membros da comissão não possuem estabilidade.
Rito Sumaríssimo (Lei 9.957/2000)	Permite que os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo

Fonte: Krein, 2001. Reelaboração: Bridi, 2005

O significado de tais medidas é a corrosão dos sistemas de proteção e garantias dadas pelo emprego, tanto no plano individual, quanto no coletivo, produzindo uma situação de insegurança para amplas parcelas de trabalhadores⁵⁸. Em suma, está-se diante de uma crise estrutural resultante das políticas que flexibilizaram os sistemas de trabalho. Tais políticas desconsideraram que foi a regulação do sistema de relações industriais que possibilitou o crescimento da produtividade e da capacidade competitiva das empresas. As saídas que o capital adotou à crise estrutural de acumulação levaram à desformalização do trabalho, cujos sinais encontram-se nas diversas formas de emprego precário. Os efeitos foram, além do desemprego prolongado, “bloqueios de desenvolvimento para continentes inteiros da economia capitalista mundial, afirma Altaver (1995, p. 75).

A crise é estrutural porque altera as relações de trabalho e mantém os países na condição de subdesenvolvimento, aprofundando a barbárie⁵⁹. Enfim, devido as mudanças no mercado de trabalho a ação do sindicato voltou-se para o interior da empresa, discutindo temas mais diretamente relacionados à problemática do trabalho. A preocupação central do sindicato passou a ser a manutenção dos postos de trabalho, pois estes, no caso do ABC paulista, por exemplo, sofreram uma redução de 40,6%, segundo Singer (2000). Dessa forma o movimento sindical adota uma posição defensiva. Com sua posição alterada, os sindicatos acabaram tendo que abandonar bandeiras caras aos sindicalistas, como a estabilidade, o direito à greve, a não redução dos salários, o esforço contra a robotização, dentre outras mais amplas em termos de política nacional.

⁵⁸ Com a reforma trabalhista a caminho e se os representantes do capital conseguirem modificar o artigo 7º da Constituição que assegura os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, somando-se às medidas acima citadas, que já estão em vigor desde os anos 1990, “pode-se caminhar para um rompimento dos nexos de sociabilidade e cidadania na sociedade brasileira”, afirma Krein (2001, p. 148).

⁵⁹ Trata-se de uma transposição, para o mundo do trabalho, do conceito de barbárie retomado por Eric Hobsbawn (1998), ao analisar a história do século XX. A barbárie é um desregramento em diversos

6.2 – A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E FORNECEDORES: SEGMENTAÇÃO E A LÓGICA DA PRECARIZAÇÃO

A análise do movimento da indústria automotiva e a sua pulverização no espaço mundo justifica-se em vista da categoria profissional metalúrgica predominante e suas implicações para a organização sindical. O sindicalismo no setor automotivo se reconhece em suas incursões por diferentes plantas e organizações nacionais e internacionais.

Nos anos 1990, ocorreu a reorganização geográfica mundial da produção automobilística. Os fabricantes europeus e americanos em busca de vantagens competitivas passaram orientar a ampliação e implantação das suas atividades fora dos eixos tradicionais dos países centrais. A relocação, no entanto, baseia-se nos diferenciais de custo da mão-de-obra, benefícios fiscais, infra-estrutura mercadológica, logística e suporte educacional nas regiões hospedeiras. Na corrida do capital, os países periféricos passaram a disputar as novas plantas, às vezes criando mecanismos artificiais de atração, concedendo incentivos e facilidades financeiras, bem como a garantia de infra-estrutura para tais empreendimentos.

Essas empresas reestruturaram a produção de forma acoplada às inovações tecnológicas, ao mesmo tempo em que buscaram deslocalizar e relocalizar a atividade produtiva, visando a exploração de novos e promissores mercados, mesmo às custas do desenvolvimento geográfico desigual. A análise do movimento de relocação da indústria automotiva demonstra a estratégia competitiva adotada pelas empresas, mas também a busca por regiões de baixos salários e de tradição sindical quase inexistente, que se encontra associada a outros critérios, como a proximidade dos mercados potenciais, regiões dotadas de infra-estrutura (transporte, mão-de-obra qualificada, etc.), além de incentivos fiscais, isenções e empréstimos concedidos pelo Estado, conforme analisaram Motim, Firkowski e Araújo (2002). O movimento desse capital, no cenário internacional teve, como reflexo, a desconcentração espacial dessa indústria no Brasil. A

aspectos da sociedade; no caso deste estudo, ela se manifesta na desregulamentação do mundo do trabalho e deixa os destituídos dos meios materiais de produção à deriva na dualidade capital *versus* trabalho.

escolha dos locais onde se realizaram os novos investimentos acoplam-se critérios em consonância com os acima descritos. A desconcentração industrial deveu-se, também porque a região do ABC paulista e São Paulo – capital, berço da indústria automotiva havia se caracterizado por movimento sindical combativo. A região foi preterida para a realização de novos investimentos. Assim, essa indústria se dispersa para o interior de São Paulo e outras regiões do Brasil, como é o caso da GM (General Motors), em Gravataí/RS, da Renault e Volkswagen-Audi, em São José dos Pinhais/PR, Mercedes-Benz, em Juiz de Fora/ MG, Fiat, em Betim/MG, Volkswagen, em Resende/RJ, Ford, em Camaçari/BA e outras, como demonstra o quadro abaixo:

QUADRO 7 – INSTALAÇÃO DE NOVAS UNIDADES DE PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA BRASILEIRA

Local	Empresa	País de origem	Data do investimento
São Bernardo do Campo	BMW	Alemanha	1998
	Land Rover	Reino Unido	
São Carlos*	Volkswagen	Alemanha	1996
Mogi das Cruzes	General Motors	EUA	Em espera
Indaiatuba	Toyota	Japão	1999
Sumaré	Honda	Japão	1997
Itu	Kia	Coréia	Em espera
São José dos Pinhais	Renault	França	1999
	Volkswagen-Audi	Alemanha	1999
Campo Largo	Chrysler/ BMW	Alemanha/EUA	2000
	Chrysler***	EUA	1998
Juiz de Fora	Mercedes	Alemanha	1999
Betim	Fiat	Itália	1998
Sete Lagoas	Iveco	Itália	1998
Belo Horizonte	Fiat	Itália	1999
Gravataí	General Motors	EUA	1999
Guaíba*	Ford	EUA	2001
Caxias do Sul	Navistar	EUA	1998
Porto Real	PSA – Peugeot	França	2000
Resende	Volkswagen	Alemanha	1996
Camaçari	Asia Motors	Coréia	2001
Aratu	Hyundai	Coréia	Em espera
Catalão**	Mitsubishi	Japão	1998

FONTE: Arbix e Rodriguez-Pose, 1999. In: POSTHUMA (2000). Atualização com dados da Anfavea/Fev. 2002, Bridi, 2005.

* A Ford se transferiu para Camaçari, em vista do embate com o governo do Rio Grande do Sul.

** Possui o salário mais baixo do setor automotivo no Brasil. Recentemente os trabalhadores formaram um sindicato.

*** A Chrysler fechou em 2001.

Como se pode observar, trata-se de uma “desconcentração concentrada”, nos termos de Lemos e Ferreira (s.d., p. 2), autores que identificam um duplo movimento: o da dispersão da localização e o da concentração dos fornecedores próximos aos centros de instalação das unidades de produção. Em verdade, os grandes oligopólios, ao se deslocalizarem no espaço global, têm a sua realocação pautada pelas vantagens e condições que cada país oferece e das vantagens que elas próprias têm. No caso do Brasil, elas se instalam no momento de flexibilização das relações de trabalho. Além disso, a estratégia dessas empresas, de buscar locais de baixo custo da mão-de-obra é confirmada pelas diferenças salariais nas várias regiões onde se instalaram.

No que tange às montadoras que já existiam no Brasil, nota-se que a competição acirrada promovida pela abertura dos mercados efetuada pelo governo, durante a década de 1990, levou à falência inúmeras empresas, inclusive no segmento de autopeças. Isso pode ser observado na região de São Paulo e do ABC onde, tradicionalmente, concentrava-se a indústria automotiva. Aliada à política macro-econômica, a reestruturação produtiva refletiu-se nos níveis de emprego da região. O setor de autopeças enfraqueceu, em parte devido à reestruturação imposta pelas montadoras, em parte pela abertura abrupta do mercado. A reestruturação trouxe de forma acelerada prejuízos e dificuldades na manutenção da competitividade. Como consequência do enfraquecimento do setor de autopeças, ocorreu um movimento de forte desnacionalização dessas empresas, nos anos 1990, desencadeando uma seqüência de fusões e aquisições pelo capital estrangeiro, em sua maioria absoluta (BLASS, 2001, p. 39).

Apesar da literatura identificar positividade no desenho atual da cadeia automotiva – como parceria por exemplo – a relação é desigual entre montadoras e autopeças. Isto explica, por exemplo, às primeiras aumentarem o faturamento e o lucro, ao passo que as autopeças tiveram seu peso diminuído na participação total do segmento. Segundo Comin (1998, p. 160), as montadoras passaram, de um índice de 55% do total do faturamento do complexo, em 1991, para 74%, em 1994.

A reestruturação das montadoras e autopeças, como o quadro abaixo permite concluir, possibilitou a elevação da produção e da produtividade nas montadoras e o

enxugamento da mão-de-obra. Nota-se que a vinda das empresas montadoras para o Brasil nos anos 1990, e que hoje perfazem cerca de 19 (cf. quadro 7) não trouxe a ampliação no número de empregos. O raciocínio é simples: se em 1989, a indústria automobilística empregava 110.369 mil trabalhadores e em 2003, apesar da instalação de cerca de uma dezena de novas empresas, emprega 79.153 mil, significa não apenas que não foram criados novos postos de trabalho em termos absolutos, como o setor sofreu redução da mão-de-obra.

TABELA 15 – PRODUÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, PRODUTIVIDADE NAS MONTADORAS E EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS: BRASIL, 1989 A 2004

Anos	Montadoras			Autopeças
	Produção/unidades (A)	Emprego (B)	(A/B)	Emprego
1989	1.013.252	110.369	8,55	309,70
1990	914.466	107.396	7,79	285,20
1991	960.044	109.428	8,77	255,60
1992	1.073.761	105.664	10,16	231,00
1993	1.391.435	106.138	11,52	235,90
1994	1.581.389	107.134	14,76	236,60
1995	1.629.008	104.614	15,21	214,00
1996	1.804.328	101.875	17,71	192,70
1997	2.069.700	84.941	19,51	186,40
1998	1.571.100	83.049	18,91	-
1999	1.356.714	85.100	15,94	167,00
2000	1.691.240	89.134	18,97	170,00
2001	1.817.116	84.834	21,41	170,00
2002	1.791.530	81.737	21,91	162,20
2003	1.827.038	79.153	23,08	171,00
2004	-	-	-	187,00

Fonte: ANFAVEA; SINDIPEÇAS, vários boletins.

No setor de autopeças verifica-se, nos anos anteriores a 1989, a tendência de elevação do emprego no setor, até chegar em 1989 com 309,7 mil trabalhadores. Com exceção do período de crise de 1981/1982, os indicativos de emprego no setor de autopeças revelam tendência lenta de crescimento do emprego, como se pode observar a seguir (em mil):

TABELA 16 – EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS: 1979 A 1988

1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
273	278,6	198,4	219,5	211	240,1	266,8	291,7	280,8	288,3	309,7

FONTE: Sindipeças. Elaboração: Bridi, 2005

A partir daí e, mais especificamente nos anos 1990, período da abertura do mercado, ocorre o decréscimo do número de empregos, com o menor índice em 1999, com 167 mil empregos, mantendo-se entre 2000 e 2003 com uma média aproximada de 170 mil. Em 2004, houve um ligeiro aumento do nível de emprego para 187,00 (SINDIPEÇAS, Boletins: 1999 a 2004), mas ainda assim não representa os níveis alcançados em 1989. No setor montador nos anos 1990, os dados revelam que a produção de veículos dobrou, embora a mão-de-obra tenha reduzido em aproximadamente 40%, o que representa aumento da produtividade.

Além da redução dos postos de trabalho, Cardoso (2000) identifica rotatividade no setor com taxas acumuladas de 20% ao final de um ano e aproximadamente 8% nas montadoras. Para ele, as crescentes taxas de desemprego não são explicadas unicamente pela reestruturação nas indústrias paulistas, mas “muito do que está em curso decorre de práticas históricas de gestão predatória da força de trabalho por parte das indústrias de autopeças e, em menor medida, das montadoras” (CARDOSO, 2000, p. 198).

Para o autor, o trabalhador permanece apenas sete anos, em média, nas indústrias automotivas e uma vez desempregado, dificilmente consegue retornar a um trabalho no mesmo segmento. Cardoso (2000) identifica mudança na rotatividade dos trabalhadores, isto é, nos anos 1970, 1980, os trabalhadores que eram demitidos, logo arrumavam emprego no mesmo setor em outra empresa, permanecendo na categoria. Efetivamente, os trabalhadores rodavam entre as empresas, porém agora não retornam mais ao setor. Essa rotatividade dentro da empresa sempre traz novos trabalhadores ao chão da fábrica, que geralmente são mais arredios à ação sindical, pela sua condição de novatos e por possuírem expectativas elevadas, afirma um sindicalista (BRIDI, 2003. Entrevista nº 2 com dirigente sindical, jul.2004).

A crise do emprego é aprofundada, principalmente, pela política do governo e pelo que acontece no mercado nacional, no qual as empresas sobreviventes reestruturam-se para permanecer no mercado, frente ao acirramento da competição com os produtos importados. Por outro lado, o governo enfrenta a crise do emprego acirrada pela política adotada, mediante uma pauta de flexibilização da legislação trabalhista, de maneira que o “negociado” começa a prevalecer sobre o “legislado”. Para os trabalhadores, que se encontram sob a ameaça constante do desemprego, isso significa ter de aceitar reduções salariais, aumento da carga de trabalho, formas contratuais precárias, medidas de flexibilização das relações de trabalho, ou seja, os contratos de trabalho por tempo determinado, as jornadas flexíveis, administradas pelos bancos de horas e formas de remuneração variável. Tudo isso se traduz em mais tratativas para o sindicato e situações atípicas que fogem ao seu controle.

Um exemplo paradigmático dessa “nova” situação para os trabalhadores é o desemprego aberto que forçou os metalúrgicos do ABC – referência nacional para os trabalhadores – a aceitarem a redução dos salários para garantirem a permanência do emprego. A irredutibilidade dos salários era um dos direitos consagrados dos trabalhadores sindicalizados e, mesmo assim, houve concessão ao capital.

A ideologia neoliberal, no entanto, pautada na visão de um “Estado Mínimo”, é paradoxal, pois ao mesmo tempo em que as elites empresariais nacionais estrangeiras apregoam a desregulamentação do trabalho com o objetivo de tornar o país mais competitivo, exigem contrapartidas do Estado, através de incentivos, infra-estrutura, qualificação da mão-de-obra, entre outros. Trata-se de uma reprivatização do Estado pelas elites, com alguma semelhança com o período da República Velha no Brasil, em que os coronéis tinham o Estado como a extensão de suas fazendas⁶⁰. No entanto, não apenas as elites nacionais, mas também grandes oligopólios internacionais ganham isenções tributárias, empréstimos do Estado para a sua instalação, como foi o caso do conjunto das montadoras que se instalaram nos anos 1990 no território brasileiro. Relembre-se, a título de exemplo, do caso do embate entre a Ford e o governo estadual gaúcho, amplamente

divulgado pelos jornais impressos e televisivos em 1999, o qual se recusou a conceder todos os benefícios solicitados pela montadora. Esta, simplesmente, foi para outro estado.

As plantas novas, instaladas na década de 1990, de modo geral, incrementaram níveis de emprego nos estados, com a ampliação do parque industrial (montadoras, fornecedoras, empresas de prestação de serviços gerais e outras). Paradoxalmente, como tais empresas foram concebidas e estruturadas na lógica flexível e enxuta, não produziram o número de empregos esperados. Segundo Motin e Sakamoto (2004, p. 12), embora esse segmento represente apenas 2,72% do total do emprego formal na RMC, os dados das RAIS/CAGED, indicam que no período entre 1997 e janeiro de 2004, o segmento de transporte, na RMC, registrou a criação de 7.677 postos de trabalho, o que representa um aumento de 70,50%.

Destacam Araújo e Motim (2003), o crescimento do emprego formal nos municípios da RMC, no último decênio. Em São José dos Pinhais o número de empregos formais quase duplicou, sendo acrescentados 18.138 postos de trabalho entre 1990 e 2000. Embora, o número de empregos criados tenha sido menor do que o previsto, o papel das montadoras e de seus fornecedores foi decisivo para esse aumento, como se pode acompanhar pela TABELA 17 o nível de emprego e o perfil dos trabalhadores ocupados em municípios da RMC:

⁶⁰ A historiografia, considera República Velha, ou República dos Coronéis, o período de 1889 a 1930.

TABELA 17 – NÚMERO DE EMPREGOS FORMAIS EM MUNICÍPIOS DA RMC* EM 1990 E 2000, PARTICIPAÇÃO FEMININA NO TOTAL DO EMPREGO E ANOS DE ESTUDO

Município	Nº Empregos Formais em 1990	Nº Empregos Formais em 2000	Aumento do Nº de Empregos	Participação Feminina no Total do Emprego (%)	Empregados com 8 ou mais anos de estudo (%)
Araucária	11.837	19.831	7.994	33,4	59,9
Campo Largo	12.138	14.608	2.470	33,1	59,6
Curitiba	498.369	568.581	70.212	43,8	77,7
Pinhais	-	19.222	19.222	33,6	69,6
Piraquara	11.379	3.021	8.358	47,1	68,9
Quatro Barras	6.777	10.847	4.070	7,8	68,2
S. J. dos Pinhais	20.184	38.322	18.138	32,7	70,4
Total RMC	620.389	774.115	153.726	41,3	73,8
Total Paraná	1.290.406	1.653.435	363.029	38,9	67,1

FONTE: IPARDES. Reelaboração: Motim, 2003.

* Listados apenas os municípios que receberam unidades da indústria automobilística ou de seus fornecedores.

Já, o crescimento do emprego no município de Curitiba foi pouco significativo, se considerado o porte da Capital, pois teve acréscimo de 70.212 postos formais, num período de dez anos. A RMC, como um todo, teve aumento de 153.726 empregos e, no Estado, foram acrescidos 363.029 postos de trabalho formal entre 1990 e 2000, como pode se verificar. Ressaltam as autoras, no entanto, que estes postos de trabalho não permitiram a recuperação daqueles postos que foram extintos, apenas impediram uma redução ainda mais drástica do emprego (ARAÚJO e MOTIM, 2003).

Isso significa que o SMC ampliou sua base. Esse novo cenário trazido pela indústria automotiva e pela política de desregulamentação do governo FHC, no entanto, traz para o sindicato novos temas decorrentes da produção enxuta e também, da flexibilização nos aspectos da contratação, da jornada e da remuneração.

Deve-se considerar que no interior da “sociedade salarial” foram criadas normas e mecanismos de regulação estruturados pela ação do Estado, que foram disseminados para o conjunto dos trabalhadores assalariados visando a proteção desses que se encontram numa posição assimétrica em relação ao capital. Entre esses mecanismos está a adoção da negociação coletiva, definida por Melo e Neto (1998, p. 30), “como aquela que se passa

entre os atores sociais em diversos níveis, buscando rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem as relações de trabalho e o espaço social”.

Os processos de negociação coletiva e de regulação das relações de trabalho foram possibilitando que o trabalho não permanecesse subordinado às leis do mercado ou seja, “o contrato salarial deixou de ser privado” (Polanyi, 1980, p.245, apud KREIN 2001). A negociação coletiva sempre teve importante função, como

garantir que os ganhos de produtividade se traduzissem em elevação dos salários reais – elemento importante para a viabilização do consumo em massa –, assim como se constituir em instrumento de normatização das condições e das relações de trabalho, especialmente em três aspectos centrais da relação de emprego: alocação, tempo e remuneração do trabalho. Tornando-se crescentemente setorial e nacional em boa parte dos países, a negociação coletiva entre os atores sociais possibilitou a implementação de contratos de trabalho (KREIN, p. 25).

A negociação coletiva no Brasil ganhou expressão nos anos 1980, correspondendo ao período em que o sindicalismo consolidou-se como um ator social de peso na defesa dos interesses da classe trabalhadora e da democracia. Nos anos 1990, entretanto, as mudanças estruturais que houveram nas formas de regulação do trabalho refletiram uma crise institucional, na medida em que o governo ao adotar um conjunto de medidas nos moldes da reorganização econômica e produtiva em curso, ajudou para que as negociações coletivas fossem descentralizadas e se pulverizassem com maior intensidade, fragilizando a regulação pública do trabalho e “fortalecendo o aprofundamento da regulação privada”, conforme Krein (2001, p. 108).

De maneira global nos anos 1990, o sindicalismo brasileiro se depara com o aprofundamento da desregulação e flexibilização do trabalho. O conjunto de medidas estabelecidas pelo governo FHC, tais como a contratação por tempo determinado, o contrato de trabalho de tempo parcial, a ampliação do contrato temporário e outras formas de flexibilização, dentre as quais, formas atípicas de contratação, significa a desregulamentação de direitos construídos presentes na legislação. Essa quebra de direitos acentua a segmentação do mercado de trabalho e gera “dentro de um mesmo espaço, trabalhadores de duas categorias: os que têm todos os direitos e os que têm uma relação

de trabalho mais precarizada. Ou seja, acentua a diferenciação entre os trabalhadores que têm contrato integral e por tempo indeterminado e aqueles que têm contrato por tempo determinado, parcial e temporário, ou, ainda por ser cooperativado ou terceirizado”, afirma Krein (2001, p. 148). Essa situação impede a universalização de direitos e a equalização social, como também contribui para fragmentar a proteção social ao fazer diferença na inserção dos trabalhadores no mercado e na sociedade. Nas palavras de Krein, as mudanças permitem uma maior liberdade das empresas na forma do “uso do trabalho” .

Com relação ao mercado local, especificamente no setor automobilístico, a análise dos Acordos Coletivos e entrevistas demonstra que os trabalhadores dessas indústrias são contratados formalmente e gozam das vantagens do regime de trabalho regulamentado. Não é aqui que se encontra a informalidade e a piora no que se refere às garantias do contrato coletivo. O que se verificou, até o momento desta pesquisa, é que a montadora utiliza as possibilidades precárias de contratação abertas pela legislação brasileira, tais como contratação por tempo determinado, contratação de aprendizes via terceirização e, mesmo, a coexistência de diferentes contratos e tipos de fornecedores no mesmo espaço. No caso de trabalhadores temporários a contratação é via empresas terceiras. O impedimento legal que consta dos Acordos Coletivos entre SMC e a empresa é da não contratação de temporários para atividades-fim. Nesse quesito a vigilância do sindicato e da CF são relevantes.

Como demonstram Leite (2003) e Comin (1998), a precarização ocorre nas franjas do setor, em decorrência das pressões por redução de custos. A precarização concentra-se em fornecedores e empresas subcontratadas, apesar da empresa contratante, segundo um diretor de RH entrevistado, exigir de seus prestadores de serviços, a comprovação dos pagamentos dos encargos sociais. Sabe-se, entretanto, que isso não é suficiente.

Em alguns acordos coletivos, são assegurados os mesmo direitos dos contratados por tempo indeterminado aos contratados por tempo determinado. Porém, isso precisa ser definido em cada data-base. De acordo com os sindicalistas, a garantia dos mesmos

direitos tem o objetivo de desestimular tais formas de contratação. Ainda assim, a empresa o utiliza para evitar desgastes com demissões posteriores.

A análise dos Acordos Coletivos de Trabalho dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, entre 1990 e 2004, envolvendo o SMC e as montadoras Renault, Volkswagen-Audi e Volvo, revelou a proibição do trabalho temporário (e de terceiros) para as atividades-fim. A questão é que, nem sempre, há concordância entre empresa e sindicato sobre o que seja atividade-fim, levando trabalhadores e sindicalistas a se manterem em estado de alerta para novas terceirizações. Há ocorrência de casos onde os trabalhadores atuaram e evitaram a terceirização, por exemplo, na produção de cabinas na Volvo, conforme entrevista com a CFV (jul. 2004). As terceirizações acontecem nos momentos em que os trabalhadores encontram-se envolvidos com outras demandas. Trata-se, assim, de um item que exige constante atenção e mobilização dos trabalhadores para que não ocorra a ampliação do quadro de fragmentação no setor automotivo por meio de mais terceirizações de atividades nas plantas.

Quanto aos contratos por tempo determinado, a CFV apontou que, no mês de agosto/2004, cessaram esses contratos, mas não está descartada essa forma de contratação para novos projetos ou encomendas futuras. Já, na Volkswagen-Audi, por ocasião da abertura do terceiro turno e da produção de um novo modelo no primeiro semestre de 2004, houve a contratação de mil trabalhadores por tempo determinado. Conforme informação de sindicalista, em função da greve que demandou gasto de energia dos dirigentes sindicais, a condição desses trabalhadores via acordo coletivo não ficou previamente acertada, o que os mantém excluídos de alguns benefícios que os demais trabalhadores têm. (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 2 com dirigente sindical, jul./04)

Essa modalidade contratual não deixa de ser uma forma de trabalho precário, porque, ao final do período, estes trabalhadores não terão mais o emprego, além de não terem garantidos os mesmos direitos dos contratados por tempo indeterminado, a não ser que haja garantia nos acordos assinados, o que exige muita presença por parte do sindicato no chão de fábrica. Essa fragmentação tende a fragilizar a ação sindical, na

medida em que os novos contratados são arredios ao sindicato, além de estarem em situação de disputa com outros trabalhadores pelo emprego para permanecer na empresa.

A atuação sindical revela-se crucial, não apenas para garantir a regulamentação sobre as contratações, como para fiscalizar o seu cumprimento. No ano 2004, o sindicato denunciou a existência de 64 trabalhadores, participantes do programa chamado Talentos do Paraná, em uma das montadoras, sem registro em carteira, portanto legalmente desprotegidos. Além disso, segundo o Boletim “Voz do Metalúrgico” (24/06/2004), produziam de forma igual aos demais trabalhadores, recebendo apenas 16,7% do piso mínimo da empresa, ou seja, cerca de R\$ 150,00, sob o título de capacitação profissional. Após a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, a contratação foi efetivada.

As mesmas condições de trabalho entre montadoras e fornecedoras não parecem estar garantidas para todos os trabalhadores da cadeia automotiva. Este deve ser objeto de outras pesquisas que acompanhem e mapeem a situação desses trabalhadores no Paraná. Em empresas pesquisadas em São Bernardo do Campo por Leite (2003, p. 139), foram identificadas situações muito diferenciadas nas montadoras com relação aos fornecedores, tais como a precarização em termos de salários, a contratação de temporários, nas quais depois de três meses de experiência efetivam-se os que se saíram bem e os demais são mandados embora; no aparecimento do trabalho de menores; em atividades penosas e insalubres; em práticas discriminatórias e ilegais de contratação (como exame de gravidez); o trabalho sem registro em carteira em casos de firmas terceiras. Também, os os trabalhadores no setor de autopeças recebem menos que os das montadoras.

No Paraná, as empresas seguem essa linha: os salários nas empresas fornecedoras são menores do que nas montadoras e em ambos os segmentos, os salários percebidos pelas mulheres estão abaixo. A diferença entre homens e mulheres é maior nas fornecedoras. Observe-se os valores na TABELA 18:

TABELA 18 - RENDA MÉDIA, SEGUNDO GÊNERO NOS SEGMENTOS DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DA RMC- REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA

	1999		2000		2001	
	Montadoras	Fornecedores	Montadoras	Fornecedoras	Montadoras	Fornecedoras
Homens	R\$ 876,00	R\$ 798,00	R\$ 960,00	R\$ 849,00	R\$ 1.038,00	R\$ 892,00
Mulheres	R\$ 721,00	R\$ 555,00	R\$ 820,00	R\$ 584,00	R\$ 866,00	R\$ 571,00

Fonte: RAIS – CAGED/MET. 2001 Elaboração: FERREIRA e LAURETH/UFPR, 2004.

Os salários dos trabalhadores nas fornecedoras são menores do que nas montadoras. Cabe destacar que as duas montadoras, Renault e Volkswagen-Audi, também pagavam o piso dos metalúrgicos que, em 2004, era em torno de 450 reais. Porém, os trabalhadores das montadoras conquistaram ampliação dos seus salários, através da mobilização da categoria. Quanto à diferença de salários nas fornecedoras, se explica em parte, pela pulverização, natureza da atividade e tamanho das empresas. Existe maior dificuldade de aglutinação de interesses e de mobilização já que se tratam de empresas menores e espalhadas espacialmente.

As várias medidas tomadas pelo governo nos anos 1990 favoreceram o deslocamento das negociações para o âmbito da empresa, porque essas se encontram ligadas a temas internos, tais como produtividade, venda, metas de qualidade entre outras, analisa Krein (2001, p. 136). A PLR é um desses elementos importantes para a mobilização dos trabalhadores, porém pelo seu caráter associado a metas das empresas, tende a desprestigiar as convenções coletivas e a favorecer as negociações individuais.

Tanto na Volvo reestruturada, quanto nas montadoras de nova geração – Renault e Volkswagen-Audi – as atividades de limpeza, alimentação e outras são feitas por firmas terceiras e nessas encontram-se os trabalhadores temporários. Possivelmente os trabalhadores da linha de produção são contratados por três meses e efetivados se “agüentarem o ritmo”, mas não todos os trabalhadores envolvidas em atividades de suporte da produção. A naturalidade com que os gestores se referem aos contratados diretos da empresa e aqueles indiretos revela que está introjetada a visão de que a empresa deve se ocupar com o foco do seu negócio e que as atividades de suporte podem ser

realizadas por outros. Quanto ao lixo da empresa (sobras de material), a afirmação foi “nós ganhamos dinheiro com o lixo, não temos nem que retirar da fábrica, há uma empresa que faz isso” (Entrevista com a gerência de RH, jul/04)⁶¹. Ou seja, a empresa fornecedora direta da montadora, que é uma terceira, também terceiriza partes das atividades (quarteirização), o que contribui para a maior fragmentação dos trabalhadores no chão-de-fábrica. A precarização encontra-se, sim, nas pontas da cadeia automotiva e nos serviços de manutenção e auxílio administrativo, situação essa que exige atuação sindical com maior ênfase.

Quando as montadoras Renault e Volkswagen-Audi implantaram-se no Paraná, em 1997 e 1999, respectivamente, a Volvo já estava instalada desde fins de 1970. Os trabalhadores da Volvo haviam conquistado uma posição diferenciada com relação aos demais metalúrgicos da região, em termos de remuneração e benefícios. Portanto, foram eles que sentiram os efeitos das mudanças na forma de produção e nas condições de trabalho pois, tal como no ABC, passaram pela reestruturação produtiva, sofrendo os impactos das mudanças ocorridas desde então. Aliás, são os trabalhadores mais antigos dessa empresa que trazem a memória do que significava trabalhar naquela empresa de origem sueca nos anos 1980 e das perdas nas décadas seguintes.

Normalmente, o pessoal mais de base, mais de fábrica, não tem essa visão, porque eles acompanham de uma forma mais fechada à área deles. Agora, a gente, que está acompanhando de uma forma mais generalizada a coisa, acaba ficando com essa sensação de que... [quem] acompanhou o processo, como foi, constantemente discutindo essas modificações (...) a gente que tem uma visão um pouquinho mais aberta do geral, a gente acaba tendo uma sensação de perda (BRIDI, 2003. Entrevista n 6 com membros da Comissão e Fábrica, ago.2004, grifos da autora).

Os fatores que levaram à reestruturação produtiva da Volvo foram o ambiente mundial competitivo e a abertura dos mercados. Essa reestruturação incluiu inovações

⁶¹ Em empresa fornecedora visitada durante a pesquisa, observou-se a existência de trabalhador temporário identificado no crachá da recepção, apesar da afirmação de que todos os trabalhadores eram contratados por tempo indeterminado. Naquela fornecedora, observou-se também a terceirização da limpeza, da manutenção e da coleta de lixo.

tecnológicas (robotização e microeletrônica), adoção de novas formas de gestão do trabalho, com a organização do trabalho desenvolvida por equipes autogerenciáveis (EAGs) e a terceirização de várias atividades no chão de fábrica, visando minimizar custos e maximizar lucros.

Antes da política de flexibilização do governo FHC, da reestruturação e da chegada das novas plantas, as lutas e conquistas dos metalúrgicos do ABC paulista eram o referencial para os trabalhadores da Volvo. Os níveis salariais e os benefícios eram próximos aos do ABC. No entanto, o conjunto de mudanças nos planos macro e micro e os pisos salariais adotados pelas montadoras instaladas em fins de 1990, levaram ao decréscimo dos níveis salariais da empresa sueca, que passou a ter como referência os pisos salariais locais. Sobre isso, um trabalhador afirma:

Houve alguma mudança? Houve sim, para pior. Para nós, para pior. Por quê? Quando era só a Volvo, a Volvo não tinha, aqui no Paraná, comparação de salários. Ela fazia comparação com a Bosch, com a New Holland com a Siemens, não tinha nenhuma montadora. Então, a gente insistia então para que ela fizesse essa comparação com São Bernardo, aonde têm as montadoras. Você tem que comparar quem monta caminhão com quem monta caminhão, não comparar quem monta caminhão com quem monta bomba-injetora, por exemplo, lá na Bosch. Então era feito lá. E naquela época, nós estávamos 10%, 15% abaixo de São Bernardo. (...) a Volvo mudou a política e começou a achatá-los salários. (BRIDI, 2003. Entrevista nº 6 com a CF, ago. 2004).

Portanto, com a vinda das outras montadoras, ocorreu certa padronização dos salários, de forma que os trabalhadores da Volvo perderam vantagens. A estratégia da empresa foi se aproximar dos salários pagos pelas outras empresas. Para isso, não concedeu reajustes que acompanhassem a inflação, aproveitando que o governo eliminou a política de reajuste salarial via Estado e proibiu cláusulas de reajustes automáticos de salários, com a Medida Provisória 1053/94. Ao mesmo tempo em que os trabalhadores da Volvo tiveram seus salários diminuídos, os trabalhadores das outras montadoras conquistaram reajustes acima do INPC, que os aproximaram das padrões da Volvo no tocante aos salários e à jornada de trabalho.

Com a reestruturação da planta da Volvo e o controle sobre os salários dos trabalhadores, as condições de trabalho e salariais nas três montadoras se assemelharam. Os trabalhadores sentiram seus impactos porque precisaram se adaptar a uma nova organização da produção e do trabalho: “Hoje as empilhadeiras da Volvo têm computadorzinho! Você tinha uma função que o cara fazia aqui o *follow-up*, o compra o programa tudo aqui, hoje a peça entrou aqui no recebimento o cara lança, quando ela sai, dá baixa e já dá o *input* para o fornecedor. Então quer dizer: não serve mais o operador de empilhadeira que não sabe mexer no computador” (BRIDI, 2003. Entrevista nº 5, com trabalhadores e CF, ago.2004). Isso significa que a demanda por mão-de-obra jovem e qualificada é agora característica da força de trabalho naquela planta.

A reestruturação produtiva mais intensa a partir do início da década de 1990 foi alvo de resistência por parte dos trabalhadores e esses relembram as mudanças:

Em 1992, quando perdemos alguns benefícios, algumas regalias, os salários começaram [a cair], a empresa tinha tradicionalmente a questão de uma avaliação que fazia todo ano. Completava doze meses, o trabalhador tinha, pelo menos, de cinco a dez por cento de aumento, independentemente da inflação ou não. Tinha uma grade salarial muito arrojada, boa. Então, a empresa que realmente é o sonho de todo mundo trabalhar, eu inclusive, digo que é uma das melhores empresas do Paraná, por mais que cortou benefícios, perdeu muitas coisas aí, mas continua sendo a melhor ainda de trabalhar, um salário mais e benefícios” (BRIDI, 2003. entrevista nº 5 com dirigente sindical, ago. 2004, grifos da autora).

Segundo os trabalhadores entrevistados, a vinda das montadoras para a RMC trouxe mudanças para pior, uma vez que os padrões aplicados nessas empresas passaram a nortear a Volvo. Em referência ao mercado local, afirma um trabalhador: “... hoje nós questionamos até algumas funções que estariam abaixo [dos salários] praticados pela Audi e pela Renault, porque ela foi achatando, achatando. Há quatro anos (...) que a Volvo não repõe 100% da inflação”. (BRIDI, 2003. entrevista, nº 6 com trabalhadores e CF, ago./04). Ao se situar no tempo as mudanças sofridas na Volvo e as perdas de benefícios, que, segundo os entrevistados, começaram em 1992, conclui-se que tais perdas não devem ser atribuídas unicamente à vinda de outras montadoras para a região,

pois parte das mudanças ocorreram antes e estão associadas às práticas políticas neoliberais adotadas pelo governo e ao acirramento da competição mundial. Verifica-se que a CF reconhece que o acirramento da competitividade trouxe a necessidade de reestruturação na empresa:

Se não tivesse sido feita essa reestruturação, quem sabe, nós não estaríamos aqui, hoje. A Volvo, se não tivesse investido na fábrica de cabinas, que hoje está exportando cabinas para a Suécia (agora está fechando um contrato de não sei quantos mil dólares para o Irã). Então, quem sabe, a Volvo não seria competitiva no mercado, estaria perdendo mercado, e hoje nós não estaríamos aqui. Essa fábrica estaria fechada. Então é aquela coisa: você sabe que você vai perder, no momento, postos de trabalho, com todas essas mudanças, mas, no futuro, a gente espera que a empresa seja competitiva e continue. Que você tenha o seu emprego (BRIDI, 2003. Entrevista, nº 6 com trabalhadores e CF, ago. 2004).

Segundo a CF, a reestruturação foi acompanhada pelos trabalhadores através de seus representantes internos e pelo sindicato, o que assegurou não perderem conquistas: “não se perdeu tudo, acho que o mais que nós perdemos foi o salário”, afirmou um sindicalista da Volvo. As entrevistas denotam o despertar de um sentimento de desconfiança entre os trabalhadores do processo, como a fala de um entrevistado alerta:

Olhando um pouquinho para trás, a gente acaba tendo a sensação de que está sendo enganado porque, tendo toda essa reestruturação, mudança e automatização, a gente reconhece que teve alguns ganhos (...) E, hoje, (...)a gente não percebeu a nossa participação nesse ganho de produtividade. Foram gerados alguns empregos, foram, isso é um aspecto positivo, mas o nível, a qualidade do emprego não melhorou. Pelo contrário, houve muitos achatamentos, e tudo isso ocorreu mais ou menos simultaneamente, de um lado as inovações chegando, do outro essa política de achatar salários, então nós percebemos que foi uma perda de salário durante esse período, e não aquele ganho que nós imaginávamos que íamos ter (BRIDI, 2003. Entrevista, nº 6 com trabalhadores e CF, ago. 2004).

São duas visões que andam juntas: a competição mundial no setor e os ganhos de produtividade. Ao mesmo tempo em que são aceitos os imperativos de uma economia globalizada para a sobrevivência da empresa e de parte dos empregos, os trabalhadores reconhecem que as promessas dos ganhos de produtividade a serem repassados para os trabalhadores, não se efetivaram: “O que deu uma sensação de que fomos enganados é

que, na época, a gente tinha a visão do seguinte: você, tendo um produto mais competitivo, tendo um aumento de produtividade grande, nesse aspecto, então a tendência seria o que? Você ganhar do concorrente, vender mais, gerar mais emprego e, conseqüentemente, você ter uma participação maior também nessa produtividade propriamente dita” (BRIDI, 2003. Entrevista, nº 6 com trabalhadores e CF, ago. 2004). Essa visão era disseminada, na década de 1990. A fala evidencia que as mudanças foram acompanhadas de um discurso do capital e seus teóricos que foi, em parte, absorvido pelos trabalhadores e dirigentes sindicais, inclusive. Mas, também, aponta que a realidade está fazendo-os desconfiar das promessas. Possivelmente, se trata de um ponto de partida para a ação coletiva. No Paraná, foram os trabalhadores da Volvo que passaram pela reestruturação produtiva da mesma forma que no ABC paulista; a diferença é que lá, os trabalhadores contavam com uma organização sindical com tradição de luta, como afirma Araújo (2004),

nem sempre o sindicato paranaense do setor automotivo pode acompanhar as mudanças *pari passu*, por não estar no dia a dia da fábrica, com presença de decisão e representantes, o que é impedimento até para a CF, algumas vezes. Integrantes de uma Comissão de Fábrica deixam explícito haver negociação, não consenso entre eles e o sindicato, além de dispensarem, muitas vezes, a mediação sindical nas discussões sobre mudanças que houve (ARAÚJO, 2004, p. 15).

Todas as mudanças trazidas pelo paradigma da produção flexível e enxuta exigiram do sindicato local um aprendizado da negociação de temas novos, pois “a rapidez com que se alteram as condições de trabalho e de negociação nas novas plantas envolvem questões legais e personagens que vivem pela primeira vez a experiência. A avalanche de situações impede que ocorra uma chamada “resolução negociada” para uma série de acordos e questões relativas a mudanças internas às fábricas”, como analisa Araújo (2004. p. 15).

A remodelação do sistema de relações de trabalho, verificada especialmente após 1994, trouxe mudanças institucionais como a flexibilização e a descentralização das negociações, criando empecilhos para garantir uma unidade dentro da própria categoria,

uma vez que muitos temas/objeto de negociação são específicos a cada empresa⁶². Essa realidade pode ser observada nas montadoras do Paraná. As negociações por empresa distanciam os trabalhadores das automobilísticas dos demais metalúrgicos como um todo. É nesse sentido que se pode falar de relações individualizadas, que dificultam a ação do sindicato e o seu acompanhamento no chão de fábrica:

Isso inclui a participação dos trabalhadores no controle de qualidade, novos cargos com inovações tecnológicas e alta qualificação, dispensa de trabalhadores, subcontratação de serviços e trabalhos de manutenção e terceirização de peças e componentes, uso do recurso da hora extra nos períodos de picos produtivos, paralisações temporárias nas fases de baixa produção, férias coletivas, mobilidade da força de trabalho dentro da planta, discussão de questões do ambiente de trabalho, forma de lidar com os conflitos, passos de cooperação entre áreas como saúde, segurança e mudança no *layout* da fábrica, mobilidade interna da força de trabalho por meio de transferências, calendário de produção, estabelecimento de metas e duração dos períodos de diminuição ou paralisação das atividades, além de casos disciplinares, discussões locais tripartites (Conselhos do Trabalho, Conselho Automotivo Paranaense), intercâmbios internacionais de trabalhadores (ARAÚJO, 2004, p 15).

Além dessas dificuldades, verifica-se nas décadas de 1990/2000, a multiplicação de tarefas e afazeres sindicais, de atividades que comprovam o aumentado número de acordos. Cada acordo assinalado no QUADRO 8 demanda intensa atividade por parte do sindicato, negociando junto a cada empresa várias questões de reivindicação num período relativamente curto, não se restringindo às discussões salariais na data-base.

⁶² Sobre descentralização das negociações, Melo e Neto (1998), no livro “Negociação coletiva e relações de trabalho”, apresentam uma síntese do debate atual sobre relações de trabalho e negociação coletiva, analisando as grandes tendências mundiais e as mudanças que estão ocorrendo no Brasil.

QUADRO 8 – ACORDOS COLETIVOS REALIZADOS ENTRE SMC E INDÚSTRIAS VOLVO, RENAULT E VOLKSWAGEN-AUDI – PARANÁ: 1998-2004

Empresa	Período	Acordos – sindicato profissional
Volvo	Março de 1998	Acordo coletivo de trabalho para admissão de empregados por prazo determinado, nos termos da lei 9601/98 e decreto 2490/98.
	Maior de 1998	Acordo coletivo estabelecendo um processo de banco de horas.
	Agosto de 1998	Acordo coletivo de renovação do sistema de representação interna dos empregados da Volvo.
Renault	Assinado em julho de 2002 – Vigência: 2002 – 2003	Acordo coletivo data-base
	Julho de 2003	Acordo coletivo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados.
	Assinado 09/2003 Vigência: 2003 - 2004	Acordo coletivo – cláusulas econômicas.
	Assinado 07/2003 Vigência: 2003 - 2004	Acordo coletivo para estabelecimento de flexibilização da Jornada Anual de Trabalho.
	Assinado em Julho de 2003 Vigência: 2003	Aditamento e adesão ao acordo e adesão ao acordo coletivo: Aumento salarial / concessão de abono pecuniário
Audi – Volkswagen	Vigência: 01/09/2000 a 31/08/2002.	Acordo de cláusulas econômicas e sociais.
	Vigência em 01/06//00 a 31/05/01.	Acordo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados.
	Em 01/06/2000	Acordo estabelecendo a flexibilização da jornada de trabalho / Banco de Horas.
	Em 24/04/2000'	Acordo coletivo estabelecendo a Redução do Intervalo de Repouso e Alimentação para 40 minutos

*FONTE: Acordos Coletivos de trabalho sindicato e empresa (Volvo, Renault e Volkswagen-Audi).
Elaboração: Bridi, 2005.

Os exemplos no quadro ilustram que foram feitos pelo menos três acordos sobre diferentes temas para cada uma das montadoras. No curto período, entre 01/05/2005 a 31/05/2005, o sindicato informou que efetuou com diversas empresas: 19 acordos de compensação de horas; 04 acordos de Banco de Horas; 06 acordos de PLR e 1 de outros (SMC, jun.2005)”. Os acordos por empresa, portanto, e a formatação dessas plantas que terceirizam parte das atividades, pulverizando os trabalhadores no chão de fábrica e a negociação coletiva, trazem a necessidade de uma estrutura diferente no sindicato, muito

mais ágil e organizada, sem prejuízo à missão política original de uma entidade sindical. Esta passa a necessitar de uma estrutura organizacional mais ampla para dar conta das demandas, que também são pulverizadas por empresa. As exigências passam pelos múltiplos itens dos acordos por empresas e, também, de outras atividades cruciais, como aquelas que visam a formação de quadros para o sindicato, elaboração e distribuição de boletins, assembléias, cursos, participação em conselhos, além das atividades cotidianas de representação.

Nesse sentido, as comissões de fábrica vêm se revelando imprescindíveis nesse contexto de empresas pulverizadas, porque possibilitam a dinamização da atuação sindical quanto ao tradicional papel de fiscalização e às novas demandas no mundo do trabalho. Possivelmente, a organização por local de trabalho seja um dos elementos que, ao dar maior visibilidade ao que acontece no chão das montadoras tem garantido melhorias salariais e de condições de trabalho, além da proteção de direitos para os trabalhadores e sua expansão lenta àqueles das empresas fornecedoras. Superar o fosso que há entre aqueles trabalhadores considerados “estáveis” e os precarizados, os terceirizados e os subcontratados, que estão nas pontas da cadeia de produção é, sem dúvida, ainda um desafio.

Até setembro de 2003, os acordos foram feitos por empresa, sendo que “os metalúrgicos do Paraná têm fechado acordos individuais com as empresas e têm enfrentado uma institucionalidade nova da presença e importância dos sindicatos setoriais automotivos, na coordenação das estratégias das montadoras” (ARAÚJO, 2004 p. 16). Já, em setembro do ano seguinte, foi assinado um único acordo para as três montadoras. Apesar do sindicato patronal não aceitar um único acordo nacional para os metalúrgicos, no ano de 2004, paulistas e paranaenses, com a mesma data-base, estabeleceram campanhas muito próximas. Esse é um fato tido como positivo pelos sindicatos nestes estados, uma vez que reduz as discrepâncias na categoria e fortalece a luta. Exemplo disso é que, no último acordo, apesar de único para as três montadoras, destacou-se que prevaleceria sempre o melhor item para os trabalhadores. Dessa forma, não houve perda de vantagens já conquistadas a título de equiparação.

O eixo sindical é da ordem do coletivo de trabalhadores, mas os acordos parcelizados por empresas refletem maior individualização: “está-se falando de relações individualizadas entre atores sociais, quando o tom é de ação coletiva”, afirma Araújo (2004, p. 5). Existe uma ambivalência que deve ser considerada, uma vez que os vários acordos por empresas, ao mesmo tempo em que tendem a fragilizar a unidade entre os trabalhadores, distinguindo-os por empresas, também têm se revelado importante estratégia para a mobilização da categoria em que não só as vantagens conquistadas são passíveis de revisão a cada data-base, mesmo esses acordos podem ser ocasião para conquistar ganhos salariais. Trata-se de um elemento de aproximação entre sindicato e trabalhadores, como afirmou um dirigente entrevistado, pois se o trabalhador tem dificuldade de ir ao sindicato, nos períodos de negociação, o sindicato vai até ele, realizando as assembleias na porta das fábricas.

Nas três montadoras ocorreu a aproximação quanto às cláusulas econômicas e demais itens acordados. As condições salariais estão praticamente no mesmo patamar, com os pisos estabelecidos em torno de 900 reais, em julho de 2004. A análise comparativa dos acordos coletivos efetuados entre o SMC e as empresas Renault, Volkswagen-Audi e Volvo, na década de 1990 até 2003-2004, revela tendência à padronização dos itens acordados. A reestruturação que a Volvo sofreu afetou os trabalhadores, na medida em que foram introduzidos o Banco de Horas, remuneração variável, o prêmio por produção transformado em PLR, entre outros aspectos. Esses trabalhadores tinham uma situação diferenciada e melhor, se comparada a outros metalúrgicos da região. No entanto, a vinda das novas montadoras provocou influências mútuas sobre as condições de remuneração e de jornada. Apesar dos acordos feitos por empresa, a tendência é de nivelamento das condições tanto de trabalho quanto de negociação. Pode-se identificar, portanto, ter existido uma unidade invisível que norteou as lutas levando à diminuição das diferenças nas condições de trabalho e salário.

Todos os acordos coletivos realizados contêm cláusulas que visam atender a demanda de um mercado flutuante e segmentado. Ou seja, prevêm a jornada flexível, administrada pelo Banco de Horas e a remuneração variável, relacionada à produtividade e ao cumprimento de metas, através da PLR e/ou PPR. As diferenças estão nos temas

quanto à gestão do Banco de Horas e formas de compensação. A Volkswagen-Audi atrela a PPR às metas de produtividade e qualidade, associando-as aos Programas de *Housekeeping* ou de melhorias contínuas no ambiente de trabalho fundamentadas nos sensores de Organização, Limpeza e Saúde, *Audit* (qualidade dos veículos a partir de índice mundial) e Absenteísmo (quantidade de faltas por evento ou dias faltados pelo empregado). A Renault associa o PPR ao volume de produção e à participação no Mercado para toda a empresa e indicadores de qualidade específicos para a área comercial e industrial com o Absenteísmo, AVES/SAVES (Qualidade de Produção), QSO (Qualidade de Oficina), QVN (Qualidade de Veículos Novos), Taxa de Retorno, PPM (qualidade). Quanto à Volvo, esses itens não constam nos acordos analisados, mas os boletins da CFV mostram que a PLR é composta de uma parte fixa e outra variável, também atreladas à produtividade e ao atingimento de metas. Destaca-se que esses aumentos nos valores pagos são resultados da mobilização interna dos trabalhadores.

QUADRO 9 – VALORES DA PLR NA VOLVO

1999	0,73 salários	+ R\$ 264,82
2000	1,07 salários	+ R\$ 614,98
2001	1,46 salários	+ R\$ 1.010,12
2002	1,70 salários	+ R\$ 1.200,00

FONTE: Boletim da COMISSÃO, 24 dez. 2003.

A PLR, implantada pelo governo FHC que veio inicialmente como uma das formas de flexibilizar os salários e incentivo à remuneração variável, tem se apresentado como elemento mobilizador e importante estratégia para a conquista de aumentos salariais, já que os reajustes só repõem a inflação, afirmou um assessor sindical:

Quando a situação tem uma relativa melhoria da economia o empuxo do movimento sindical melhora muito, porque ele vê uma condição melhor de querer (...) As pautas vão sendo retiradas da gaveta, coisas que eu achava que eram absurdas, que a globalização não permitia, voltam a ser motivos de lutas. É real, acontece. Segunda-feira vai ser anunciado aqui em São Paulo, o primeiro acordo por empresa, quarenta horas semanais, com quatro turnos, para criar um turno adicional de empregos.(...) Isso vai marcar uma tendência. Um acordo anunciado ele tem um poder de emanção no movimento. A PLR da

Volkswagen lá no Paraná, tem um efeito de emanção.(BRIDI, 2003. Entrevista n.º 4 com assessor sindical, jul./04).

Segundo o assessor sindical, a PLR está na fase dos acordos, mas a tendência é de generalizar, na medida em que se estender para a maioria das empresas. Na base da CUT, “hoje só 18% das empresas têm PLR, aqui na capital [São Paulo], dos metalúrgicos só 20% tem. Então, o primeiro objetivo é aumentar o número das empresas que tem. Segundo objetivo: aproximar o valor da PLR do salário médio da empresa. Ao fazer isso equivale a um décimo quarto salário. Então, esse é um procedimento” (BRIDI, 2003. Entrevista com assessor sindical, jul.2004, grifo da autora). A análise sobre o processo de introdução das PLRs, juntamente com outras mudanças institucionais promovidas pelo governo FHC, demonstra a capacidade dos atores sociais adaptarem-se à situação de desmonte da política salarial vigente até 1995/1997 e de usá-las a seu favor, na medida em que essas passam a suprir perdas salariais. Em momentos de recuperação econômica, os trabalhadores agem para obter ganhos, inclusive da PLR, embora esse tipo de tema tenha caráter individualizante por ser afeito ao interior da empresa.

Apesar dos sindicalistas entrevistados perceberem vantagens nas negociações por empresa, já que são um momento de mobilização da categoria, a individualização dos acordos é crítica para os sindicatos, que se consolidaram no âmbito da formalização coletiva do trabalho. Significa abrir mão dos princípios de universalidade de direitos que historicamente nortearam as organizações dos trabalhadores. Isso não significa, entretanto, uma situação irreversível, pois a ação coletiva, apesar de fragilizada em determinados contextos, continua a existir. A realidade do trabalho – intensificação dos ritmos de trabalho, redução dos salários e outras agruras do trabalho – empurra para a ação, não apenas para se contrapor a essa realidade, também para impor a necessidade de união de forças e de superação de divergências para obtenção de reajustes e redução da jornada de trabalho. Em fins de setembro de 2003, por exemplo, a CUT e a Força Sindical lançaram campanha salarial para categorias filiadas às duas centrais que tinham data-base no segundo semestre e, segundo dirigentes das duas centrais, a situação econômica exigia esse tipo de ação. Antônio Carlos Spis, representante da CUT, afirmava que o principal

objetivo dessa unificação da luta era “conseguir um acordo coletivo favorável em tempos difíceis” (GP, p. 23, 28 set. 2003).

Além de ações coletivas pontuais para conquistar determinado objetivo, ocorre o crescimento contestatório ao neoliberalismo. O discurso dos anos 1990 de que a flexibilização no trabalho (salários e jornadas) criaria mais empregos não subsistiu à realidade do desemprego. Krein afirmou em seminário metodológico promovido pelo GETs na UFPR, 2004, que os estudos realizados no CESIT apontaram que tais medidas não levaram à criação de novos postos de trabalho. Portanto, o desemprego tem perdurado, aliado ao crescimento da informalidade. Os trabalhadores até podem por algum tempo aderir ao discurso da empresa, acreditar nas “boas novas” da reestruturação produtiva, na relação de “parceria” entre trabalhador e empresa, mas se trata de um discurso que não resiste à prova do real e das relações de trabalho cotidianas.

A situação de crise da condição salarial localizada na realidade empírica, analisada neste capítulo, demonstra que essa crise não está restrita a um sindicato em especial, mas a um movimento geral de rearticulação e ataque das forças liberais conservadoras contra os direitos do trabalhadores e do grande capital em busca da manutenção e ampliação do lucro.

O resultado do crescimento do desemprego e do trabalho informal e precário e das formas de trabalho flexíveis – subcontratação, terceirização, tempo parcial – representam a crise da condição salarial, já que colocam o trabalhador numa condição de insegurança mais ou menos permanente. Essa é também a crise do sindicato. É o que afirma um dirigente dos metalúrgicos no Paraná: “... a crise no nosso sindicato foi a crise do desemprego, quando começou a queda dos postos de trabalho. (...) O trabalhador passou por uma crise e, quando o trabalhador está em crise, nós entendemos que nós estamos em crise” (BRIDI, 2003. Entrevista nº5 com Dirigente Sindical, ago. 2004).

A realidade múltipla e complexa não pode ser explicada por modelos teóricos acabados, uma vez que não se tem uma realidade única. Isto se aplica ao pensamento disseminado da crise no e do sindicalismo. Apesar das realidades díspares, a instituição

sindicato foi alvo de um pensamento generalizante de crise, perdendo parte de seu conteúdo explicativo ao produzir “verdades parciais” como a “verdade total e definitiva”.

A crise ou as crises que perpassam o sindicalismo, num contexto de realidade mutante, exigem que cada uma delas seja estudada de maneira contextualizada. Embora possam haver outras crises, com maior ou menor extensão, optou-se em analisar algumas das expressões da crise sindical, como as crises de representatividade e fragmentação, de identidade, de mobilização e da relação salarial. Embora essas manifestações se encontrem imbricadas, pois uma crise é a face da outra, procurou-se identificá-las e distingui-las separadamente. Sobretudo, a pesquisa leva a afirmar que as crises não representam o fim do sindicalismo. Elas fazem parte de um movimento que é dialético: do fazer, se desfazer e refazer-se sob condições diferentes, conservando permanências e promovendo rupturas e descontinuidades na realidade. Nesse sentido, as crises fazem parte da auto-constituição da sociedade humana e, principalmente, não estão dissociadas do conjunto de transformações que afetam a sociedade sob o véu do capitalismo: a crise do que se pode chamar de identidades coletivas, a ascensão do individualismo, a dificuldade de retomada de um projeto político transformador e de valores universalizantes para a classe trabalhadora e a sociedade como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do quadro das mudanças estruturais que vêm ocorrendo no sistema de produção capitalista depreendem-se múltiplas crises. Entre elas destacam-se as crises da produção, da relação salarial, das formas de regulação tradicionais e a crise do trabalho. Transformações nas dimensões política, econômica, cultural e social vêm jogando os sindicatos em crises que se manifestam e se expressam de diversas formas. A opção pela abordagem da situação contemporânea do sindicalismo como crise e não declínio ou fim explica-se pela compreensão de que este se encontra em processo de transição, de mudança em suas formas de ação e nos múltiplos caminhos que vem trilhando.

Algumas das idéias que nortearam a visão de crise no presente estudo são as seguintes: a) as crises encontram-se inscritas num determinado tempo e numa espiralidade dialética; b) as crises supõem situações de conflitos, incertezas, rupturas de um determinado equilíbrio, bloqueios; c) as crises são momentos de incerteza e mudança, mas também de decisão e de transição; d) as crises são decorrência das transformações estruturais e, particularmente, dos processos de desregulamentação do trabalho e das contradições inerentes ao sistema capitalista; e) crises afetam a sociedade por essa conter antagonismos, contradições e conflitos; f) as mudanças críticas são aquelas que colocam em risco a identidade de um sujeito social, de uma instituição.

Essa situação de intensa e profunda mudança social corresponde a novas demandas ao sindicalismo. Em vista das transformações na produção e no trabalho com a reestruturação produtiva, a agenda sindical voltou-se para o interior das empresas. Temas relacionados à organização e gestão do trabalho, à remuneração variável, como a Participação nos Lucros e Resultados, jornada de trabalho, Banco de Horas, entre outros passaram a fazer parte do dia-a-dia do trabalhador e do sindicalista, ao ritmo da produção flexível e enxuta, como a da indústria automotiva.

Na nova reordenação mundial do capital em termos territoriais e da produção, o processo de reestruturação nas indústrias automobilísticas permite deslocalizar e realocar a produção com relativa facilidade pelo espaço global, jogando os

trabalhadores em situação de disputa permanente pelo emprego. Isso tem o efeito de fragilizar a ação coletiva, conter as reivindicações e baratear o valor trabalho. Desafia os sindicatos, portanto, à ação em um plano internacional, assegurando regras e normas mínimas para o trabalho nessas empresas transnacionais.

As novas formatações das indústrias e de gestão do trabalho têm possibilitado a exploração da mais-valia absoluta, com a extensão da jornada de trabalho, com jornadas flexíveis de acordo com a demanda, além da extração da mais-valia relativa, com a intensificação do ritmo de trabalho e a eliminação de toda e qualquer porosidade do tempo de trabalho. Pode-se identificar, na moderna indústria automobilística, manifestações de crise para os trabalhadores, em vista das relações mais individualizadas na organização do trabalho em times, células ou EAGs, que transferem mecanismos de controle para os próprios trabalhadores, antes realizados pelo capital.

Na avaliação global de Comin (1998), os trabalhadores nada ganharam com a reestruturação produtiva. Sofreram achatamentos de salários, como foi o caso dos trabalhadores da Volvo no Paraná, perderam empregos de qualidade com a ampliação do quadro de terceirizações, os ganhos de produtividade foram apropriados pela empresa e não pelos trabalhadores, tampouco pelos consumidores, já que a redução dos custos, no caso dos automóveis, não representa queda de preço para o consumidor final. Numa avaliação micro, entretanto, os trabalhadores da Renault e da Volkswagen-Audi ganharam o emprego propriamente e conquistaram ganhos salariais.

A lógica neoliberal, entranhada na sociedade através da mídia e das elites nacionais, interrompeu um processo de conquistas e de ampliação da cidadania para os trabalhadores brasileiros, nos anos 1990. Dessa maneira, parte do movimento sindical, por exemplo, adotou uma posição defensiva, redirecionando suas ações, porque se viu acoçada pelas pressões de desregulamentação do trabalho e, também, pelas ações do capital, para ampliar a lucratividade. Aliam-se a fatores exógenos, que resultaram em desemprego e precarização do trabalho, fatores endógenos assentados nas divisões internas dentro da classe trabalhadora configuradas nas diferentes centrais sindicais e na intensificada pulverização dos sindicatos após a Constituição de 1988, nas dificuldades de

aglutinação de interesses comuns e das histórias e características locais e da categoria.

Do ponto de vista teórico, criticam-se as perspectivas analíticas que desconsideram que as empresas denominadas “pós-fordistas” (produção flexível, enxuta) coexistem com empresas tradicionais, fordistas. A complexidade do mundo do trabalho é identificável na coexistência de organizações de trabalho diferentes num mesmo chão de fábrica, na assimetria de poder e de organização, nas relações de trabalho existentes entre as montadoras e seus fornecedores. As teorias que apregoam como vantagens da reestruturação produtiva e dessa nova organização da produção e do trabalho, a descentralização de decisões, a parceria entre as empresas e a maior autonomia do trabalhador são, ainda que periféricamente, desnudadas frente à realidade que se analisa, uma vez que prevalecem as relações de subordinação nas diversas instâncias.

As novas tendências, portanto, não cabem todas na designação de “especialização flexível” da qual falam Piore e Sabel (apud KUMAR, 1997), pois o novo, identificado como toyotismo, produção flexível e outros não se caracteriza por uma ruptura total e essencial com o velho, isto é, estruturas tradicionais fordistas na linha de montagem. A produção denominada toyotista, além de sofrer adaptações setoriais e locais, não substituiu no todo o trabalho fordista, nem mesmo dentro das montadoras de nova geração. Assim, o velho e o novo coexistem nas plantas automobilísticas no Paraná.

Teórica e metodologicamente, isso significa que questões aparentemente semelhantes possuem significados muito diversos em diferentes contextos, como a pesquisa empírica demonstrou. À primeira vista, a complexidade das novas relações de trabalho e do contexto da produção flexível e enxuta pressupõe mudanças comuns no cenário internacional. Todavia, o estudo da realidade de forma contextualizada e comparada considera as diferenças político-sócio-econômico-culturais que envolvem o objeto. Na realidade empírica, depreende-se que o anunciado auge da crise no sindicalismo, sinalizado pela queda nas taxas de filiação e redução das bases não se verificou da mesma forma no Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba. Não apenas ocorreram em tempos diferentes, como também tiveram significados distintos.

As mudanças que a vinda das montadoras trouxeram ao SMC não provocaram apenas a ampliação da base, mas também desafios ao sindicato, que precisou se adequar às novas condições de trabalho na modalidade de produção enxuta e flexível e, sobretudo, conhecê-la para conseguir representar, negociar e legitimar-se frente aos trabalhadores e às empresas. O sindicato adapta-se à estrutura das empresas em rede, à internacionalização da economia, ao ritmo do setor, à desregulamentação do trabalho no Brasil e às novas formas de gestão da mão-de-obra. Nesse processo de adaptação, podem ser identificadas manifestações de crise pouco visíveis para o próprio sindicato. Analisa-se que o movimento desse sindicalismo, no Paraná, confirma algumas teses gerais sobre a crise sindical e contradiz visões correntes de crise, pois apresenta sinais de ação coletiva e de mobilização, ainda que não se trate de uma ação como aquela idealizada a partir da prática no ABC paulista dos anos 1980, ou daquela que o caracterizaria propriamente como um movimento social.

A crise ou as crises, por tantas vezes anunciadas e que afligem os trabalhadores dificultando a ação coletiva, não são permanentes, tampouco as suas soluções também o são. As mudanças geopolíticas, em fins dos anos 1980, provocaram uma crise de sentido nos atores sociais, especialmente nos sindicatos tidos como combativos, pois à primeira vista reforçaram o capitalismo enquanto sistema. Se, por um lado, a transição desinstala, por outro, esse desinstalar-se é acompanhado de uma reorganização das forças sociais, de maneira distinta da organização anterior, como demonstrou a situação crítica do sindicato local quando perdeu parte significativa de sua base, em 1991, e das oposições que enfrentou. Crise tem sido identificada como uma resposta ao “esforço de reconstrução da sociedade, de restauração de seus princípios e de seu funcionamento. Procura-se reencontrar uma situação ‘normal’, recuperar as posições perdidas, a integração da coletividade, as regras do jogo social, os princípios que animam a cultura”, nas palavras de Touraine (1980, p. 337). O papel social de uma instituição sindical é responder de modo satisfatório às expectativas dos trabalhadores que representa, conquistando ganhos salariais, sobretudo. É isto que parece ter ocorrido com o SMC.

Entende-se a situação do sindicalismo como realmente em processo de mudança nas suas formas de ação. Encontra-se em trânsito de um todo indeterminado ainda não configurado como novo. Dentre as mudanças, sinaliza-se uma agenda sindical diferente da anterior à década de 1990 dada a multiplicidade de tarefas e de ações que se impõe, desde a negociação sustentada com argumentos técnicos a um perfil de sindicalista mais negociador e voltado para uma ação pragmática, o que reflete um pouco a celeridade das transformações no presente momento. Apesar da fragmentação, pulverização e de outras crises manifestadas no sindicalismo, a realidade das condições de trabalho, marcada pelo ritmo da máquina e por novas e crescentes exigências, vem empurrando o sindicato para a ação. Entre as ações incluem-se as mobilizações que exigem a intermediação do sindicato, a entrega de boletins, as assembléias no pátio das fábricas, o “corpo a corpo” junto aos trabalhadores, os plebiscitos (no caso da Volkswagen-Audi), os cursos de preparação para os dirigentes sindicais, as negociações, os acordos coletivos, a capacitação da liderança sobre temas conjunturais de forte expressão econômica em diversos e imbricados âmbitos e níveis.

Apesar da dificuldade em mobilizar os trabalhadores da forma como era possível na década de 1980, o ambiente parece ser propício à greve – os trabalhadores da Volvo, da Volkswagen-Audi e Renault fizeram greves – além de outras formas de mobilização, como analisado no capítulo cinco. Verifica-se que os acordos por empresas mantêm os trabalhadores e sindicalistas atentos, pois a cada data-base, há revisão de direitos e conquistas. Mas, os trabalhadores vivem relações salariais individualizadas (por empresa) que dificultam a organização enquanto classe e uma complexificação das relações de trabalho, que requer uma visão de conjunto e uma perspectiva comum dos trabalhadores no âmbito global para que possam se contrapor ao movimento do capital, o qual tenta submeter continuamente os trabalhadores a uma situação puramente mercantil.

Essas relações complexificadas apontam para a necessidade de uma forma de pensamento capaz de perceber a dinamicidade das relações, atenta à espiralidade da história e à renovação do movimento dos trabalhadores, o qual não pode ser interpretado a partir de uma visão linear sobre a própria organização e suas ações. A complexidade do

mundo do trabalho não comporta versões definitivas sobre uma realidade que está em curso, tampouco uma análise universalizante de crise. No entanto, no complexo das situações que se cruzam delinea-se o simples, o mais leve e perceptível movimento local com repercussão internacional e vice-versa, cumprindo o princípio de “síntese de múltiplas determinações”, como anunciava Marx (1977, p. 218), para uma realidade social aparentemente intangível e sempre nova à primeira vista.

O desafio, portanto, para a sociologia, é analisar uma realidade com dimensões que mudam numa velocidade nunca vista e, ao mesmo tempo, olhar para aquilo que é permanente, compreendendo que muitas das mudanças que se processaram por força do capital, nas últimas décadas, objetivaram e objetivam a manutenção de elevadas taxas de lucros para a menor parcela da população mundial. A crise contrasta esses objetivos e a ação coletiva histórica em meio a mudanças que desarticulam e rearticulam velhos e novos interesses, novas e velhas estratégias para o capital e o trabalho.

Se as empresas optaram por realocar a produção para o Paraná por tê-lo como um estado de pouca tradição sindical, tal situação não se mostra imutável e permanente; verifica-se que o trabalhador nas montadoras, cuja idade média é de 25 anos, começa a construir a sua história. Novas lideranças surgem nas lutas desenvolvidas, mas como a politização não é dada, depende em parte de uma construção intencional. Um sindicato que tem como objetivo aumentar a consciência política de sua base, utiliza diversas estratégias que permitem a participação dos trabalhadores nas decisões, desmistificando e desmitificando discursos que se fazem hegemônicos e repetitivos, refletindo isso à luz da ação e na ação. Isso depende, no entanto, dos indivíduos à frente do sindicato. Muito do que o sindicato é deve-se às opções que seus dirigentes vêm fazendo nesse contexto de transformações. A própria emergência do novo sindicalismo, na década de 1980, foi, em alguma medida, resultado de uma prática intencional que vinha sendo desenvolvida e amadurecida nos bairros, igrejas e sindicatos, não se tratando de um movimento espontâneo e imediato das massas. É a prática intencional do sindicato que pode levar os trabalhadores a granjear conquistas políticas, pois se existe uma competição pelos empregos, também existe urgência da instituição sindicato obter alguma unidade entre os

trabalhadores nos setores nacional e internacional, de forma a não sucumbirem ao capital.

Evidencia-se que, na ação dos trabalhadores nas montadoras com novas plantas, a própria organização do trabalho leva-os a agir coletivamente, não apenas para o atingimento de metas, mas também para burlar regras e lutar por salários e melhores condições de trabalho. O processo de trabalho e as contradições agudizadas abrem brechas para a resistência, pois não é razoável supor que o capital tenha o domínio completo sobre o processo do trabalho. O embaralhamento de interesses produzido pelo capital através de estratégias de inovação nas gestões do trabalho não é permanente, pois os trabalhadores se deparam cotidianamente com as promessas não realizadas, com condições de trabalho aniquilantes. Considera-se, assim, que acreditar na derrocada da organização coletiva é parte de uma matriz ideológica determinista e evolutiva linear.

Reconhece-se, também, que existe uma tensão constante no sindicato e suas ações, entre o devir pensado para o sindicalismo e o seu movimento real. A onda neoliberal que assolou todas as esferas da vida e, sobretudo, a da organização coletiva, produziu-se pautada num discurso coerente que foi apropriado inclusive pelos trabalhadores. No plano teórico, não se conseguiu de forma pronta um contrapor-se a essa onda, porque também há uma crise de explicação no plano social que paira, neste caso, sobre o mundo do trabalho e sindical que afeta os sujeitos, que se vêem sem rumo. Dessa forma, afirma-se que, mesmo correndo o risco da acusação de superestimar as idéias, o dissenso de caráter ideológico dentro do movimento sindical brasileiro quanto às diferentes interpretações sobre as mudanças no trabalho e as formas díspares encontradas para enfrentá-las, constituem-se em obstáculos a ser superados para a ação coletiva e a aglutinação de interesses.

Acredita-se que a tese neoliberal tem perdido força, na medida em que os resultados que produz em termos de crescimento econômico são frágeis. A realidade do trabalho politiza e descortina a crueza da deterioração do trabalho e da sua desvalorização. A flexibilização e a desregulamentação não têm sido eficazes na solução dos problemas do desemprego e da precarização do trabalho enfrentados pelos países centrais e periféricos. A OIT reconhece que os mecanismos de proteção do trabalho não

parecem obstáculos ao crescimento econômico e não se constituem na principal causa de deterioração da situação do mercado de trabalho verificada nos últimos vinte anos. O relatório do Banco Mundial de 1997 já expressava a necessidade de fortalecimento do Estado, contrariando a política do Estado mínimo (Krein, 2001). Para a OIT, é necessária a construção de meios regulatórios que contemplem os trabalhadores informais, para que esses também possam se organizar em associações representativas. A ampliação das ações envolvendo desempregados e trabalhadores periféricos são desafios para o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, bem como fazer com que as conquistas dos trabalhadores das montadoras se estendam para o conjunto dos trabalhadores da cadeia automotiva. De acordo com a literatura sociológica, nas pontas da cadeia é que se encontra a precarização do trabalho e a mais tênue representação dos trabalhadores.

Enquanto na década de 1980, observaram-se, na Europa, processos de desregulamentação do trabalho e medidas enfraquecedoras do poder sindical, na segunda metade da década seguinte, esses processos já avançaram menos, segundo Schutte (apud, KREIN 2001). No ano de 2004, entretanto, houve uma nova ofensiva do capital na Alemanha ao propor a ampliação da jornada de trabalho. São avanços e retrocessos intermitentes em resposta às investidas do capital.

No caso do Brasil, o processo instaurado nos anos 1990 aprofundou situações de crise no sindicalismo, quando o governo flexibilizou as relações de trabalho em aspectos centrais da relação de emprego, tais como remuneração, tempo de trabalho, formas de contratação/demissão e as formas individuais de solução dos conflitos. Embora não tenha mexido no sistema de representação e negociação, estimulou a descentralização das negociações coletivas.

Desde fins dos anos 1990 e primeiros do novo milênio, o sindicalismo vem dando mostras de crescimento da ação. Para Ramalho e Santana (2003, p. 13), “hoje já se notam sinais de que pode estar ocorrendo um ressurgimento do movimento organizativo dos trabalhadores”. Não é o mesmo dos anos 1980, caracterizado pelo “novo sindicalismo”, mas retoma a luta pela ampliação de conquistas. No caso do Paraná não é diferente, embora não tenha as características do ABC paulista também foi impulsionado a adotar

estratégias para se fortalecer enquanto sindicato. Por outro lado, a crise não é dada apenas por mais ou menos luta, mas pelo papel político que o sindicato desempenha. Destaca-se que, se no cenário mais global, o declínio das taxas de filiação, interpretado como sinal de crise em vista do sindicato representar apenas parcelas dos trabalhadores, no Brasil, a crise de representatividade se expressa nas perdas salariais crescentes e no fato dos sindicatos deixarem de ser o centro da cena política, na medida em que apresentam dificuldades em articular identidades coletivas, como avaliou Cardoso (2003).

Por fim, é preciso dizer que a realidade específica do sindicato metalúrgico local estudado demonstra a heterogeneidade daquela realidade e isso não permite uma visão monolítica e linear sobre o movimento e sobre a crise, ou as crises, no sindicalismo. São necessárias análises que recuperem a perspectiva dialética do movimento dos trabalhadores, recolocando a idéia de que a solidariedade não está dada, mas resulta de ações intencionais, da conscientização e do aprendizado dos trabalhadores, embora isso seja mais difícil hoje devido à complexidade da realidade, do poder da contra-informação e da arraigada ideologia liberal. Desacreditar, porém, da capacidade de ação e reação dos sujeitos envolvidos é acreditar no fim da história.

REFERÊNCIAS

ABREU, A.; GITAHY, L.; RAMALHO, R.; RUAS, R. Produção flexível e relações interfirmas: a indústria de autopeças em três regiões do Brasil. *In: ABREU, A. R. (Org.) Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: Edit. UFRJ, 2000, p. 73-77.

ALEXANDER, J.C. O novo movimento teórico. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo n° 4, vol. 2, Junho de 1987, p. 5-28.

ALIOTI, G. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. *In: CARVALHO NETO, R. A. (Orgs.) Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. PUC. Minas Gerais, IRT – Instituto de Relações de Trabalho, 1998, p. 59-86.

ANDRADE CARVALHO, B. *A globalização em xeque*. São Paulo: Atual, 2000.

ALTAVER, E.. Sociedade e Trabalho: conceitos e sujeitos históricos. *In: Vários autores (Orgs.) Liberalismo e Socialismo*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995, p. 53-76

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, S. M. P. A ação sindical no contexto político da privatização das telecomunicações no Brasil. *Scripta Nova Revista Eletronica de Geografía y Ciencias Sociales*, n. 199, Barcelona: UB, 2002.

_____. (Coord.) *Indústria automobilística no Paraná: relações de trabalho e novas territorialidades*. Projeto Integrado de Pesquisa, Programa de Pós-graduação em Sociologia, UFPR, 2002.

_____. Relações sindicais na Indústria automobilística em situação de *greenfield*: o caso do Paraná no Brasil *In: CONGRESO SULAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*. 4., 2003, Habana. *El trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectiva de su carácter emancipador y de su centralidad*. La Habana: ALAST, 2003. CD-ROM.

_____. Novas institucionalidades e ação dos metalúrgicos na indústria automobilística no Paraná. *In: Workshop Indústria Automobilística e Território*. Curitiba: UFPR, GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.

_____. As várias faces da ideologia. In: CORREA, A (Org.). **Para Filosofar**. 4.ed. São Paulo: Scipione, 2003, p. 145-172.

ARAÚJO, S. M. P. e MOTIM, B. M. L. Mercado de trabalho e dinâmica sindical; a questão da indústria automobilística no Paraná. **XXVII Encontro Anual da ANPOCS**. Caxambu: 2003.

ARAÚJO, S. M. P.; FERRAZ, M. A. S.; WAWRZYNIAK, S.; BRIDI, M. A.; PENKAL, R.; CARVALHO, G. Sindicalismo e o Movimento do Capital: bancários, metalúrgicos e telefônicos no Paraná/BR. In: **VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais: a questão social no novo milênio**. Coimbra, Portugal, 2004.

ARAÚJO, A. O roubo do tempo. In: Vários autores. **7 pecados do capital**. Rio de Janeiro: Record, 1999, p. 121-160.

ARRIGHI, G. **O longo século XX**. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Editora UNESP, 1996.

ARRIOLA, Mudança política e continuidade social: o papel dos sindicatos em El Salvador. In: CASTRO, M. S. e WACHENDORFER A. (Orgs.). **Sindicalismo Latinoamericano – entre la renovación y la resignación**. Venezuela, Ildes – Fes (Brasil) e Nueva Sociedad, 1995, p. 115-132 .

BAUMAN. Z. **Em busca da política**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1999.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: Antunes R (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997, p. 9-38.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 1999.

BLASS, L. M. **De volta para o futuro**. São Paulo: Cortez, 2001.

BOITO JR., A. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BOURDIEU, P.; CHAMBOREDON, J. C.; PASSERON, J. C. **A profissão de sociólogo; preliminares epistemológicas**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BOURDIEU, P. A essência do neoliberalismo. **Revista Margem**, nº 8, PUC-SP, São Paulo, dez. 1998, p. 159-164.

BORON, A. Os “novos leviatãs” e a pólis democrática: neoliberalismo, decomposição estatal e decadência da democracia na América Latina. *In: SADER E. e GENTILI P. (Orgs). Pós-neoliberalismo II*. Petrópolis: Vozes, 1999.

BRAUDEL, F. **História e Ciências Sociais**. Lisboa: Editorial Presença, 1996.

BRANDÃO, C. R. **Identidade e Etnia**. A construção da pessoa e resistência cultural. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1986.

BRIDI, M. A. **A ação sindical no setor automotivo e as mudanças no mundo do trabalho**. Curitiba: UFPR, 2003, mimeo

_____. Crise e ação sindical no contexto da produção enxuta e flexível. *In: Workshop Indústria Automobilística e Território*. Curitiba:GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.

CAMPINO, A. C. **Identificação de estruturas ocupacionais em alguns gêneros de atividades**. São Paulo: FIPE, 1982.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

_____. **Trabalhar, verbo intransitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CARDOSO, A. **A trama da modernidade; pragmatismo sindical e democratização no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan: IUPERJ-UCAM, 1999.

CARDOSO S. R e GUEDES, C. Emprego e inovações tecnológicas no pensamento econômico. *In: Vários autores. Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: DIEESE; Campinas:CESIT, 1995, p. 25-50.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis : Vozes, 1998.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999a

_____. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999b.

CASTILHOS, C. C. Inovação. *In: CATTANI, A. Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002, p.165-169.

CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho e tecnologia**; dicionário crítico. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Edit. da UFRGS, 1997.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996, p. 69-109.

CHESNAIS, F.; DUMÉNIL G.; LEVY, D; WALLERSTEIN I. **Uma nova fase do capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003.

CNM-CUT Internacional. **Greve na Mercedes da Alemanha**. Ano IV, nº 27, 16 jul.2004.

COMIN, A. **De volta para o futuro; política e reestruturação industrial do complexo automobilístico nos anos 90**. São Paulo: Annablume/FAPESP, 1998.

_____.A experiência de organizações das centrais sindicais no Brasil. *In*: OLIVEIRA et al. **O mundo do trabalho**; crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta/CESIT/Mtb, 1994, p. 359-402.

DEDECCA, C. S. Reorganização das relações de trabalho no Brasil. A flexibilidade é a única alternativa? *In*: CARVALHO NETO, A. M.; CARVALHO, R. (Orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte : IRT/PUC-MG, 1998, p.151-180.

DEIBE, E. Dossier El sindicalismo latinoamericano a el marco de la globalización: Crisis y retos a comienzos de siglo. **Cuadernos del CENDES** (Centro de Estudios del desarrollo – Universidade Central de Venezuela) Caracas, Mayo-agosto de 2001, p. 244-249.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001

DEMO, P. **Sociologia**. Uma introdução crítica. São Paulo: Atlas, 1983.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

_____. **Relatório de pesquisa** – perfil das plantas automobilística. São Paulo: DIEESE e CNM, 2002.

_____. **Festival de greves**, www.dieese.org.br

_____. **Do holerite às compras**. São Bernardo do Campo: DIEESE, CUT, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, jun. 2003.

DOWBOR, L. Globalização e tendências institucionais, *In*; IANNI O; DOWBOR L; RESENDE, P. E. (Orgs.). **Desafios da globalização**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 9-16.

DUMÉNIL G. e LEVY D.. Superação da crise, ameaças de crises e novo capitalismo. *In*: CHESNAIS, F.; DUMÉNIL G.; LEVY, D; WALLERSTEIN I. **Uma nova fase do capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003, p. 15-42.

DURKHEIM, É. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Editora Nacional, 1980.

EDER, E. **A nova política de classes**. Bauru - São Paulo: EDUSC, 2002.

ENGELS, F. e MARX, K. **A ideologia alemã**. 4. ed. São Paulo. Hucitec, 1984.

FERRAZ, M. **Igualdade e diferença: desafios para o sindicalismo paranaense frente à pulverização dos acordo trabalhistas**. Belo Horizonte: XII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2005.

FERREIRA A . F. LAURETH, W. C. Perfil do trabalhador na indústria automobilística do Paraná. *In*: **Workshop Indústria Automobilística e Território**. Curitiba: UFPR, GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.

FOLHA DE S. PAULO. Trabalho: Centrais divergem sobre benefícios. São Paulo, 06 jun. 2000.

FOLHA DE SÃO PAULO. Revolução no Trabalho. São Paulo, 25 jan. 1998

FOLHA DE SÃO PAULO. O país dos direitos de papel. Especial: São Paulo. 24 mar. 2002.

FRANZOI, N. Just in time. *In*: CATTANI, A. **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002, p. 171-174.

FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. Aula inaugural no collége de France pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 10. ed. São Paulo: Edições Loyola

FUENTES, M. Setor informal e reestruturação produtiva: uma alternativa de emprego nos anos 1990. *In*. Carleial, E. e VALLE, R. (Orgs.) **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1997, p. 357-374.

GAZETA DO POVO. CUT e Força se unem por reajuste salarial de 20%. Curitiba. 28 fev. 2003.

GAZETA DO POVO. Reforma pode fechar sindicatos. Curitiba. 13 fev. 2005.

GALVÃO, A. TRINDADE, E. Sistemas de Relações de Trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes. *In:* Dieese (Orgs). **Emprego e desenvolvimento tecnológico.** São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT/Instituto de Economia/UNICAMP. 2002, p.225-253.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo.** Lisboa: Estampa, 1974.

GURVITCH, G. **As classes sociais.** São Paulo: Global Editora. 1982.

GUSMÃO, P. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. *In:* Vários autores. **Emprego desenvolvimento tecnológico.** São Paulo: CESIT/DIEESE, 1999, p. 51-77.

HABERMAS, J. A nova intransparência; a crise do Estado de Bem Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 18, setembro de 1987, p. 103-114.

_____ **A crise de legitimação no capitalismo tardio.** Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.

HEINZE, R; HINRICHS, K; OFFE, C.;OLK, T. Diferenciação de interesses e unidade sindical: Aa política sindical frente a rupturas na classe operária. *In:* OFFE, C. (Org.) **Trabalho e Sociedade**, v.1. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 113-130.

HOBSBAWN, E. **Sobre História.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

HOLZMANN, L. Automação. CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho e tecnologia;** dicionário crítico. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Edit. da UFRGS, 1997.

HYMAN, E. Entre los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 2, n° 4, Cidade do México, Alast, 1996, p. 9-28.

IANNI, O . As Ciências Sociais e a modernidade - mundo: uma ruptura epistemológica. 1º Congresso de Humanidades. **Revista de Ciências Humanas**, Curitiba: Ed UFPR, 2001, p. 29-70.

JENKINGS J. e D'AVILA. J. União Européia e Mercosul em um mundo globalizado. *In*: Vários autores. **Emprego desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: CESIT/DIEESE, 1999, p. 79-93.

JORNAL DO BRASIL. Patrão já pode contratar só por 1 ano. 14 jan. 1998.

KREIN, J. D. **O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Tese de dissertação de mestrado. Campinas: UNICAMP, 2001.

KREIN, J. D. Reestruturação produtiva e sindicalismo. *In*: (Orgs.) CARLEIAL L., VALLE R., **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec-Anet, 1997, p. 439-479.

KUMAR K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

LECHTE, J. **50 pensadores contemporâneos essenciais**; do estruturalismo à pós-modernidade. 3.ed. Rio de Janeiro: DIFEL, 2003.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**; mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Edit. Perseu Abramo, 2003.

LESSA, S. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002.

LEFEBVRE, H. **A sociologia de Marx**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense – Universitária, 1979.

LEMONS, M. B., FERREIRA, F. **Novas estratégias das CMNs Automotivas e Sistema Nacional de Inovação na Periferia Industrializada**. SEPLAN/ Governo da Bahia, s. d. p.1-20.

LOCKE, R. M. e THELEN K. Comparações contextualizadas: uma abordagem alternativa para a análise da política sindical. **Revista Latinoamericana del Trabajo**, ano 4, n.º 8, 1998, p. 109-149.

LOCKWOOD, D. Integração social e integração sistêmica. *In: BIRNBAUM, P.; CHAZEL F. Teoria Sociológica*. São Paulo: Hucitec-EDUSP, 1977, p. 417-421.

MANZANO, S. **Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e no Paraná: Um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e PLR**. Dissertação de Mestrado: UNICAMP, 2004.

MARTIN, S. Globalização e imbricamento da flexibilidade do trabalho: perspectivas contemporâneas da indústria automobilística nas Américas (Brasil, México e Estados Unidos). *In: GUIMARÃES, N. A.; MARTIN, S.(Orgs.). Competitividade e desenvolvimento; atores e instituições locais*. São Paulo: Edit. SENAC São Paulo, 2001, p. 379-403.

MARX, K. **O capital**. Crítica da economia política. 3.ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1975, livro 1.

_____. **Prefácio à contribuição à crítica da economia política**. *In: Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d, p. 300-303.

_____. Salário, preço e lucro. *In: Obras Escolhidas*. São Paulo: Ed. Alfa-ômega. s.d., p. 333-373.

_____. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

MARX K. e ENGELS F. O manifesto do Partido Comunista. *In: Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d., p. 13-47.

MELO, M. C. O. L. e NETO, A . M. C. **Negociação coletiva e relações de Trabalho: o debate atual**. São Paulo: ABET. 1998.

MELLO e SILVA, L. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: Editora 34, 2004.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria de transição**. São Paulo. Boitempo Editora UNICAMP, 2002.

MILLER, J. O conceito de sistema. *In: BIRNBAUM, P.; CHAZEL F. Teoria Sociológica*. São Paulo: Hucitec-EDUSP, 1977, p. 287-292.

MORIN, E. **Sociologia**. Apartado 8/ Portugal: Publicações Europa-América, s.d

_____. **Introdução ao pensamento complexo**. Lisboa. Santelmo, 1991.

_____. **Ciência com consciência.** Apartado 8. Lisboa: Europa-América, 1994.

_____. **O método.** A humanidade da humanidade. Porto Alegre: Sulina 2005.

MORIN, E. e MOIGNE, L. **Inteligência da complexidade.** São Paulo: Petrópolis, 2000.

MOTIM, B.; SAKAMOTO, J. Trabalho e mercado de trabalho no Paraná e RMC: uma análise da indústria automobilística. In: **Workshop Indústria Automobilística e Território.** Curitiba:GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.

MOTIM, B.; FIRKOWSKI, O.; ARAÚJO, S. Indústria automobilística no Paraná: implicações sobre o emprego e as relações de trabalho. In: NABUCO, R. M.; NEVES, M. DE A.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p. 365-396.

NABUCO, M., NEVES M, NETO, A (Orgs) . **A indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NICOLESCU. B. **O manifesto da transdisciplinaridade.** São Paulo: Ed. Trion, 1999.

NISBET, R. **La tradition sociologique.** Paris: PUF, 1984.

NÚCLEO PIRATININGA DE COMUNICAÇÃO. **História das lutas dos trabalhadores** – no mundo e no Brasil, Piratininga, s.d.

OLIVEIRA E PAOLI. **Os sentidos da democracia:** Políticas do dissenso e hegemonia global. NEDIC. Petrópolis: RJ: Vozes. 1999.

OFFE, C. e WEISENTHAL, H.. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. In.: **Problemas estruturais do Estado capitalista.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984, p. 56-117.

OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. **Trabalho e Sociedade.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 5-20.

OLIVEIRA, C. A. et al (Orgs). **O mundo do trabalho:** crise e mudanças no final do século. São Paulo: ABET, 1998.

PALOMINO, H. Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas; del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los

cambios contemporáneos en las relaciones sociales. **Revista de Ciencias Sociales**, Departamento de Sociología, n.17, setiembre, 2000, p. 95-115.

PLATA L. A. e SILVA, E. A. Taxa natural de desemprego na região metropolitana de São Paulo. *In*: Vários autores. **Emprego e desenvolvimento tecnológico**. DIEESE – São Paulo: DIEESE; Campinas:CESIT, 1995, p. 169-193.

POCHMANN, M. **A década dos mitos**. Contexto: São Paulo, 2001.

_____. **O trabalho sobre fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

POSTHUMA. A. C. Mudança de políticas na Indústria automobilística brasileira: vestígios da substituição de importações e os impactos da liberalização. *In*: ABREU, A. R. (Org.). **Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina**. Rio de Janeiro: Edit. UFRJ, 2000, p. 128-160.

RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A.. A indústria automobilística no Rio de Janeiro: relações de trabalho em um contexto de desenvolvimento regional. *In*: NABUCO, R. M.; NEVES, M. DE A.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p. 83-103.

RAMALHO, J. R. e SANTANA, M. A.. **Além da Fábrica** – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

Trayectorías ocupacionales y mercado de trabajo. **Revista latinoamericana del trabajo**. Año 7, n.º 13, 2001.

Revista Observatório Social Europa. **Sindicalismo no Brasil**. Florianópolis, jan. 2003, p 19-30.

RODRIGUES, I. J. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. *In*: NABUCO, R. M.; NEVES, M. DE A.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

RODRIGUES, L. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

SADER, E. (org.) **Pós-Neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

_____. E. O Estado imoral. *In*: SADER E. BETTO, F. **Contraversões: Civilização ou barbárie na virada do século**. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 135-137.

SADER, E. **Quando novos personagens entram em cena**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

SANTOS, M. A aceleração contemporânea: tempo e espaço-mundo. *In*: IANNI O; DOWBOR L; RESENDE, P. E. (Orgs.). **Desafios da globalização**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 191-198.

SHAFF, A. **História e verdade**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes. 1989.

SINGER, P. A crise das relações de trabalho. *In*: NABUCO, M. R e NETO, A. C. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte. Sociedade editora gráfica de ação comunitária. PUC, Minas/IRT: 1999.

_____. **Globalização e desemprego**. São Paulo: Contexto. 2000.

SOJA, E. **Geografias pós-modernas**. A reafirmação do espaço na teoria social crítica. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1993.

SORJ, B. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 15 n.º 43 jun. 2000, p. 191-229.

_____. **A nova sociedade brasileira**. Rio de Janeiro: Zahar Editor. 2001.

SOUSA SANTOS, B. **Um discurso sobre as ciências**. Lisboa: Afrontamento, 1998.

_____. B. **Crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2001.

_____. **Pela mão de Alice**. O social e o político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez, 1996.

TAPIA, R. Patrones de su destino: sindicalismo classista e novas mentalidades operárias na pequena empresa peruana. *In*: CASTRO, M. S. e WACHENDORFER A. (Orgs.). **Sindicalismo Latinoamericano – entre la renovación y la resignación**. Venezuela, Ildes – Fes (Brasil) e Nueva Sociedad, 1995, p. 161-180.

TAUILE, J. R. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo**; trabalho, tecnologia e acumulação. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOKMAN, V. **Una voz en el camino Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda.** Chile: Fondo de Cultura Económica, 2004.

TOURAINÉ, A. Os novos movimentos sociais. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. S. (Orgs). **Sociologia e sociedade.** Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1980, p. 335-365.

_____. **Crítica da modernidade.** Petrópolis: Vozes, 1998, p. 213-268.

WEBER, M. **Economia e sociedade.** Brasília: Editora UNB, 1991.

ZAPATA, F. Reestructuración productiva en América Latina: con o sin la presencia de los sindicatos. In: CASTRO, M. S. e WACHENDORFER A. (Orgs.). **Sindicalismo Latinoamericano – entre la renovación y la resignación.** Venezuela, Ildes – Fes (Brasil) e Nueva Sociedad, 1995, p. 31- 46.

Periódicos Sindicais Consultados:

BOLETIM DA COMISSÃO. Comissão de Fábrica dos empregados da Volvo do Brasil Veículos. Curitiba. 24 fev. 2003.

BOLETIM DA COMISSÃO. Comissão de Fábrica dos empregados da Volvo do Brasil Veículos. Curitiba 12 ago. 2003

BOLETIM DA COMISSÃO. Comissão de Fábrica dos empregados da Volvo do Brasil Veículos. Curitiba. s.d.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba. A Voz do Metalúrgico, Curitiba 19 abr. 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba. A Voz do Metalúrgico, Curitiba, 30 abr. 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 05 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba.12 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba. 18 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 19 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 12 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 26 maio 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 25jun. 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 24 jun. 2004.

Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba A Voz do Metalúrgico. Curitiba, 26 jun. 2004.

Volkswagen do Brasil Ltda. Business Unit Curitiba. **O parceiro**. Publicação do Recursos Humanos. São José dos Pinhais, 04 maio 2004.

Volkswagen do Brasil Ltda. Business Unit Curitiba. **Carta aos trabalhadores**, São José dos Pinhais, 2004.

O Viking. **Comissão de Fábrica: 15 anos de conquistas**. Publicação dirigida aos funcionários da Volvo do Brasil. Curitiba, março 2003.

Entrevistas realizadas:

Entrevista nº 1, realizada em 12 jul. 2004 com assessor sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal, Marcos Alexandre dos Santos Ferraz e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 2, realizada em 16 jul. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 3, realizada em 19 jul. 2004 com Dirigentes Sindicais e integrantes de Comissão da Fábrica da Volvo, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 4, realizada em 21 jul. 2004 com Assessor Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 5, realizada em 3 ago. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi e Royemersom Penkal.

Entrevista nº 6, realizada em 19 ago. 2004 com Comissão de Fábrica, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 7, realizada em 26 jan. 2005 com Trabalhador da Renault, concedida a Ângela Kafrouni, Daniel Canalli e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 8, realizada em 28 ma. 2005 com ex-membro da oposição metalúrgica em Curitiba nas eleições de 1979.

Entrevista nº 9, realizada em 07 jul. 2004 realizada com Diretor de RH de empresa fornecedora, concedida à equipe do GETS – Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, UFPR.

Entrevista nº 10, realizada em 07abr. 2005 com Dirigente do Sindicato de São Bernardo do Campo, concedida a Benilde Maria L. Motim, Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista nº 11, Entrevista com Dirigente Sindical, maio de 2005, concedida a Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo e Maria Aparecida BRIDI.

Visitas técnicas:

Visita guiada à Renault do Brasil pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, janeiro de 2004.

Visita guiada à empresa fornecedora pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, julho de 2004.

Visita guiada à Volkswagen-Audi pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, – maio de 2005.

Documentos:

Acordo Coletivo de Trabalho- Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 1999.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 2000-2001.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 2001-2002.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 2002-2003.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 2003-2004.

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e SMC. São José dos Pinhais, 1999/2000

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2000/2001

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2001/2002

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e SMC. São José dos Pinhais. 2002/2003

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2003/2004

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 1998/1999.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2000/2001.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2001/2002.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2002/2003.

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2003/2004.

ANEXOS