

TENDÊNCIAS DA ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL DE HOJE

TRENDS IN TRADE UNION ACTIVITIES IN BRAZIL TODAY

Noêmia Lazzareschi¹

RESUMO

Este artigo procura demonstrar que a reestruturação produtiva, isto é, a modernização tecnológica e organizacional das empresas, e as condições econômicas mundiais determinadas pelo processo de intensificação da internacionalização dos mercados prescrevem a negociação permanente como nova orientação política dos sindicatos para a defesa dos interesses dos trabalhadores, seja empresa por empresa, por setor ou articulada entre governo x sindicato x empresários. De combativos no século passado, os sindicatos tendem a adotar a estratégia da negociação direta permanente, procurando evitar a greve e, sobretudo e fundamentalmente, evitar demissões com a apresentação de reivindicações que inviabilizem a competitividade de suas empresas provocando o seu deslocamento para outras regiões, estados ou países. São negociações que visam principalmente a manutenção dos empregos, como comprovam a adesão dos metalúrgicos das grandes montadoras de automóveis ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE) em setembro de 2015 e a aprovação da revisão do acordo coletivo celebrado em 2014 em troca de estabilidade no emprego em 2016, como será demonstrado ao longo deste artigo. Assiste-se, assim, à uma verdadeira revolução na regulamentação das relações de trabalho, pois que o negociado tende a se sobrepor ao legislado sempre que a manutenção dos empregos estiver ameaçada.

Palavras-Chave: Reestruturação produtiva. Globalização da economia. Movimento sindical. Greves. Reivindicações dos trabalhadores.

ABSTRACT

This article seeks to demonstrate that productive restructuring, ie technological and organizational modernization of enterprises, and global economic conditions determined by the market globalization process prescribe permanent negotiation, company by company, by sector, either articulated between government x trade unions x entrepreneurs as a new political orientation of trade unions to defend worker's interests. Combatives in the past century, trade unions tend to adopt the strategy of continuing direct negotiations to avoid strike and, specially, to avoid demissions with the presentation of claims that impede the competitiveness of their enterprises causing displacement to other regions, states or countries. There are negotiations aimed at mainly the maintenance of jobs, as the steelworkers membership of the large automobile companies to the Employment Protection Program (EPP) in September 2015 and the approval of the revision of the collective agreement concluded in 2014 in exchange for job stability in 2016, as will be demonstrated throughout this article. There is, thus, to a

¹ Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais pela USP; Mestre em Ciências Sociais do Trabalho pelo Instituto Superior do Trabalho da Universidade Católica de Louvain, Bélgica; Doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP; Profa. do Depto. de Sociologia e do Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP. acyr.noemia@terra.com.br

real revolution of labour relations, that the negotiated tends to overlap the legislated whenever the maintenance of jobs are threatened.

Keywords: Productive restructuring. Globalization of the economy. Labor movement. Strikes. Workers claims

Introdução

A reestruturação produtiva teve início nas três últimas décadas do século passado com a implementação de uma nova lógica organizacional cujos pilares são as tecnologias de base microeletrônica – tecnologias da informação - e as novas técnicas gerenciais do processo de trabalho – toyotismo. Permitiu o aumento da produtividade do trabalho, inundou os mercados de novos produtos, acirrou a competição internacional, ao mesmo tempo em que provocava a desestruturação dos mercados de trabalho ao dispersar o processo de produção pelo mundo, cujas consequências imediatas se expressaram no aumento do desemprego e do mercado informal de trabalho; no desaparecimento de muitas ocupações e surgimento de outras para as quais se exigem novas competências profissionais; no estabelecimento de novas e precárias relações de trabalho (terceirização, contrato temporário de trabalho, banco de horas, jornada parcial de trabalho); na redução do poder de barganha dos sindicatos; no aprofundamento da desigualdade entre regiões, países e continentes, dada a desigualdade na apropriação do conhecimento científico e tecnológico. Enfim, a reestruturação do processo produtivo e o avanço da internacionalização da economia de mercado, graças ao desenvolvimento das tecnologias de informação, revolucionaram o mundo do trabalho e causaram enorme sofrimento humano, pois que a desestruturação dos mercados de trabalho desestrutura vidas e famílias inteiras, excluindo-as do mercado formal de trabalho e das possibilidades de obtenção de renda. Os problemas sociais que daí advêm, sobretudo nos países em desenvolvimento, são de extrema gravidade (aumento da pobreza, miséria, violência) e enredam os governos em quebra-cabeças de difícil solução no curto e médio prazos.

No Brasil, a reestruturação produtiva intensificou-se nos anos 90 como consequência da abertura dos mercados durante o governo Collor e sua consolidação como nova lógica organizacional ainda enfrenta enormes dificuldades, devido, dentre outros fatores, à baixa escolaridade de seus trabalhadores e à baixa qualidade da

educação em todos os níveis, apesar das inúmeras tentativas de reverter essa situação. Com efeito, segundo os dados fornecidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), publicada pelo IBGE em outubro de 2012 e referente aos dados de 2011, 19.2 milhões de pessoas com mais de dez anos (11.5% da população nessa faixa etária) não têm nenhuma instrução ou estudaram menos de um ano. A mão de obra ocupada tem, em média, apenas 8.4 anos de estudo; somente 12.5% dos trabalhadores têm ensino superior completo, e o ensino médio só foi concluído por 46.8% dos trabalhadores. Oito milhões de estudantes estão matriculados no ensino médio tradicional e somente 1.2 milhão estão matriculados em cursos técnicos, quando o Mapa do Trabalho Industrial, publicado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI – em setembro de 2012, prevê que o País terá de formar 7.2 milhões de trabalhadores em nível técnico e em áreas de média qualificação para atuar em 177 ocupações industriais até 2015. Apenas 6.6 milhões de brasileiros estão cursando uma universidade e 73.2% deles estão na rede privada. 53.6% dos desempregados não têm nível médio de ensino. Os analfabetos somam 12.9 milhões de pessoas, representando uma taxa de 8.6%. Dos 27.3 milhões de jovens, com idade entre 18 e 25 anos, 7.1 milhões não estudam e nem trabalham; 1,8 milhão procurava emprego no momento da pesquisa, mas 5.3 milhões (19.5% do total) estavam fora da escola, longe do trabalho e sem buscar emprego. E, segundo a Confederação Nacional da Indústria, há um déficit de 150 mil engenheiros nas diferentes áreas da atividade econômica industrial.

Apesar desse quadro, avança a reestruturação produtiva no Brasil graças, sobretudo, aos investimentos das empresas em universidades corporativas voltadas para o público interno e para o público em geral, a fim de garantir a formação e treinamento da força de trabalho, como ilustram os cursos oferecidos pela Petrobrás, Votorantim, Vale, Ambev. E graças, também, a algumas iniciativas governamentais, principalmente o aumento de vagas nos institutos federais, escolas técnicas vinculadas às universidades federais, redes estaduais e o Sistema S – Senai, Sesi e Senac da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e à multiplicação de cursos técnicos de nível médio e de nível superior que fazem parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – Escolas de Ensino Médio Técnico Profissionalizante; Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia; Centros Federais de Educação Tecnológica e outras. No entanto, os seus resultados são pífios e a indústria brasileira não avança. Ao contrário: em 2013, cortou 1.1% de seus assalariados, o número de horas pagas

diminuiu 1.3% e a sua participação no PIB também diminuiu nos últimos três anos, pois que, para enfrentar a competição internacional em tempos de crise nas maiores economias do mundo, é preciso ser altamente competente e trabalhar em ambiente com políticas econômicas altamente competentes. Em contrapartida, cresceu o emprego nos serviços; em 2013, o desemprego médio ficou em torno de 5.4%, a mais baixa taxa desde 2002; o rendimento real médio continuou a crescer (aumentou 1.8% em 2013) até o início de 2015; no setor privado, 50.3% das pessoas ocupadas eram trabalhadores com carteira assinada e 74.4% de todos eles eram contribuintes da Previdência, segundo os dados do IBGE de fevereiro de 2014. E, em 2015, ano do início da crise econômica, a indústria brasileira demitiu milhares de trabalhadores: no acumulado de janeiro a agosto/15, a indústria de transformação fechou 275.566 vagas, segundo o IBGE, (Pnad Contínua publicada em 29 de setembro/15)) e em comparação com agosto de 2014, a contração da produção industrial foi de 9%, enquanto no acumulado de 13 meses, o declínio foi de 5.7%. Nos oito primeiros meses de 2015, a indústria reduziu sua produção em 6.9%, segundo a Pesquisa Industrial Mensal publicada pelo IBGE em 2 de outubro de 2015.

O cenário positivo do mercado de trabalho no Brasil dos últimos oito anos e até 2015 possibilitou o ressurgimento do movimento sindical, contabilizando vitória na maioria de suas reivindicações. Em 2012, o número de greves foi o maior em 16 anos: 873 contra 554 paralisações em 2011, um aumento, portanto, de 58% e muito maior em relação aos anos de 2005 (299), 2006 (320), 2007 (316), 2008 (411), 2009 (518), 2010 (446), segundo os dados do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - que também registrou 87 mil horas paradas, maior nível desde 1990 quando os trabalhadores deixaram de trabalhar por 117 mil horas.

E segundo o mesmo instituto de pesquisa, as reivindicações dos trabalhadores foram por reajuste salarial (40.7%), alimentação (26.9%), plano de cargos e salários (23%), participação nos lucros (19%), salários atrasados (18.3%) e piso salarial (16.2%), explicando-se que os números somam mais de 100% porque pode haver mais de uma reivindicação numa mesma greve. 75% das reivindicações foram atendidas pelo menos parcialmente, ao mesmo tempo em que medidas patronais como desconto das horas paradas ou ameaça de demissão foram mínimas, perfazendo apenas 8% do total. No setor privado, o percentual das reivindicações atendidas eleva-se para 85% dos

casos, enquanto no funcionalismo público 65% das mobilizações tiveram resultados satisfatórios.

Considere-se, no entanto, que o número de horas paradas, isto é, a duração da greve, em 2013, foi maior no setor público: 65.4 mil contra 21.2 mil no setor privado, muito embora esse setor tenha registrado 461 greves (53% do total), o que significa que as greves de servidor público duram 248% mais e sua mais importante reivindicação é o reajuste salarial que representa 49.1% das mobilizações. Das 101 greves com paralisação superior a 30 dias, 87 ocorreram no setor público.

A análise desses números confirma o fato de que as mobilizações sindicais se intensificam tanto nas conjunturas econômicas altamente desfavoráveis quanto altamente favoráveis para os trabalhadores nos mercados de trabalho. Nas conjunturas desfavoráveis, são muitas as greves nas mais diferentes categorias profissionais e as reivindicações têm caráter defensivo, pois que se trata de reaver direitos ou garantias perdidas, pagamento de salários atrasados, pagamento do 13º salário e protestar veementemente contra o desemprego e a política econômica que inibe a geração de empregos e obtenção de renda. Explica-se, assim, a média anual de 1.105 greves durante os anos de 1985 a 1995, quando o país passou por diferentes planos econômicos para conter os altos índices de inflação que corroíam os salários, impediam os investimentos e desestruturavam os mercados de trabalho, ao mesmo tempo em que consolidava suas instituições democráticas. Hoje, a ameaça de demissão de milhares de trabalhadores, devido à crise econômica e política que se iniciou em 2015, provocou uma onda de greves no setor metalúrgico com uma única reivindicação: a defesa do emprego, pois a desindustrialização do País tem se agravado muito nos últimos anos (em agosto de 2015, a produção industrial foi 9% menor do que em 2014 e corresponde a apenas 10.9% do produto interno bruto (PIB), segundo o IBGE, e o desemprego em vários setores da economia já atinge 9% da população economicamente ativa (PEA), sem contar a inflação que neste ano de 2015 deve atingir os dois dígitos.

Nas conjunturas favoráveis, as reivindicações tornam-se propositivas, pois é maior o poder de barganha dos sindicatos para reivindicarem, como vimos acima, aumento real de salário, plano de cargos e salários, participação nos lucros, etc. Ao mesmo tempo, a população em geral sente-se mais segura para expressar sua insatisfação com as políticas públicas e exigir das autoridades responsáveis a melhoria

de todos os serviços públicos para o efetivo exercício de seus direitos de cidadania, tal como ocorreu nas manifestações de junho de 2013.

Muito embora tenha havido aumento considerável do número de greves no setor privado, os números acima mostram que as horas paradas corresponderam a apenas 1/3 do total de horas paradas no setor público e as reivindicações apresentadas foram atendidas em porcentagem maior do que no setor público, indicando a tendência à uma nova orientação: a da negociação permanente, seja empresa por empresa, seja por setor, seja articulada entre governo x sindicato x empresários na tentativa de garantir a rápida solução do conflito.

Assim, de combativos ao longo do século passado, organizando movimentos grevistas de confronto aberto ao capital, com os quais reivindicavam aumentos salariais, diminuição da jornada de trabalho, aposentadoria plena, participação efetiva na elaboração de políticas públicas para a melhoria das condições de trabalho e de vida de todos os trabalhadores, os sindicatos hoje têm outra orientação política, pois que as transformações do mundo do trabalho propiciam a institucionalização das negociações diretas entre empresas e trabalhadores, empresa por empresa, e a sobrepor o negociado ao legislado, dando início ao processo de transformação do padrão regulatório das relações de trabalho no Brasil e do padrão de ação sindical. Vejamos as razões.

Condições de trabalho e orientação política do movimento sindical

Enquanto predominaram o taylorismo e o fordismo como formas de organização do processo de trabalho, as empresas obtiveram importantes ganhos de produtividade e puderam incorporar uma parcela desses ganhos aos salários, principalmente expandindo os salários indiretos, seja para aumentar o consumo de massa, seja por força do sucesso dos movimentos sindicais cujas consequências foram mudanças significativas na regulamentação do mercado de trabalho e no desenvolvimento de políticas de bem-estar social, seja pela conjugação desses fatores. Aumentos salariais eram necessários não só para aumentar o consumo como também, e sobretudo, eram um meio de se tentar vencer a vigorosa resistência do trabalhador às condições de trabalho impostas pelas técnicas de racionalização, em combinação com a

introdução de novos esquemas de gestão e de organização do trabalho conhecidos sob a denominação de “enriquecimento de cargos” e de “grupos semiautônomos”.

Ressalte-se aqui o fato de que o aumento da produtividade dependia da rígida obediência do trabalhador às normas ditadas pela gerência no caso do taylorismo, ou da cadência do trabalho regulada de forma mecânica e externa ao trabalhador no caso do fordismo. Isto é, nos dois casos dependia do desempenho individual de cada um dos trabalhadores, expresso na capacidade de acompanhar o ritmo imposto pela gerência ou pela linha de montagem. O volume da produção tinha limites apenas determinados pela capacidade humana de trabalho. Trabalhadores ineficientes, neste sentido, eram facilmente demitidos porque facilmente substituíveis graças ao processo de desqualificação profissional consolidado por aquelas formas de organização e gestão do trabalho e, por isso, não ameaçavam necessariamente o ritmo do trabalho em seu conjunto. Paralisações, greves ou sabotagem não significavam enormes prejuízos como os provocados nos dias de hoje devidos à integração tecnológica nacional/internacional do processo de trabalho pela formação de redes empresariais; à acirrada competição nos mercados nacionais/internacionais; aos elevados capitais imobilizados no maquinário de ponta, muito sensível à utilização indevida; aos direitos do consumidor, etc., pois que nas formas anteriores de organização do trabalho:

1º) As horas trabalhadas podiam ser compensadas por horas extras e o volume da produção programado pela gerência restabelecido em poucos dias graças à centralização da produção numa só empresa;

2º) O custo da produção tinha relação direta com o custo da mão-de-obra, bem como o controle da produção tinha relação direta com o controle do trabalho;

3º) A mão-de-obra, apesar dos aumentos salariais e da expansão do salário indireto, era barata devido à forte competição no mercado de trabalho entre trabalhadores profissionalmente desqualificados, em oposição aos salários diretos e indiretos dos trabalhadores remanescentes das empresas de ponta que, por isso mesmo, terceirizam as suas atividades-meio ao redor do mundo;

4º) O maquinário era relativamente simples mesmo nas grandes plantas industriais e sua paralisação não tinha implicações técnicas que pudessem vir a

inviabilizar o seu funcionamento, como, por exemplo, nas indústrias de automação rígida e flexível (robótica);

5º) A competição nos mercados nacionais/internacionais se dava entre um restrito número de corporações e países ainda não atingidos pelos efeitos da nova divisão internacional do trabalho.

Esses fatores combinados diminuía o poder de barganha dos trabalhadores e, de certa forma, obrigaram a intervenção do Estado na regulamentação do mercado de trabalho com a promulgação de novas formas juridicamente institucionalizadas de relação salarial que garantiram ao trabalhador aumentos salariais em conformidade com os ganhos de produtividade e a inflação, como também uma relativa estabilidade no emprego, além de proteção no desemprego. Afirma David Harvey:

Os governos também buscavam fornecer um forte complemento ao salário social com gastos de seguridade social, assistência médica, educação, habitação etc. Além disso, o poder estatal era exercido direta ou indiretamente sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção. [E mais adiante]: ... governos nacionais de tendências ideológicas bem distintas – gaullista, na França, trabalhista, na Grã-Bretanha, democrata-cristão, na Alemanha Ocidental etc. – criaram tanto um crescimento econômico estável como um aumento dos padrões materiais de vida através de uma combinação de estado do bem-estar social, administração econômica keynesiana e controle de relações de salário. É claro que o fordismo dependia da assunção pela nação-Estado – como Gramsci previra – de um papel muito especial no sistema geral de regulamentação social (HARVEY, 1992, p. 129-130).

No Brasil, apesar de rigidamente regulamentadas desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, hoje constituída de 922 artigos que a tornam a mais volumosa legislação trabalhista dentre todos os países industrializados do mundo, as relações de trabalho foram sempre precárias, mesmo nos períodos de significativo crescimento econômico como aqueles marcados pela ditadura militar. Mas foi durante o regime autoritário, sobretudo na década de 1970, que os sindicatos, embora sofrendo intervenções do governo federal, iniciaram uma onda de greves nos setores mais dinâmicos da economia, como o setor metalúrgico e o bancário, por exemplo, em 15 diferentes locais do Brasil, num confronto aberto com o Estado e o patronato, apresentando muitas e variadas reivindicações, tais como: reposição salarial de acordo com os altos índices de inflação que solapavam o poder de compra dos salários; melhores condições de trabalho; ampliação da representação política dos trabalhadores no interior das empresas, com a organização de comissões de fábrica, e na sociedade, com a participação na elaboração de políticas públicas para a melhoria das

condições de vida do conjunto da população, políticas que atendessem a demanda por direitos de moradia, de melhorias salariais e de justiça social. Em 1979, foram mais de 400 greves, envolvendo mais de 3 milhões de trabalhadores, que inauguraram uma nova fase na história do sindicalismo brasileiro, denominada de “o novo sindicalismo”, e abriram o caminho para a consolidação da abertura do processo democrático, em 1985.

Hoje, paradoxalmente, as transformações tecnológicas e organizacionais que se iniciaram nas últimas décadas do século XX e que se intensificaram nas duas primeiras do novo século, aliadas à globalização da economia, impuseram e continuam a impor a flexibilização das relações de trabalho com a regulamentação de novas relações de trabalho, tais como: o contrato temporário de trabalho, o banco de horas, a jornada parcial de trabalho, a terceirização, o trabalho em domicílio, o contrato de prestação de serviços (pejotização), o *lay off* (suspensão do contrato de trabalho por no máximo cinco meses), e a aceitação de programas como o PPE – Programa de Proteção ao Emprego, além de revisão de acordos coletivos, como estratégias de manutenção dos empregos, numa clara demonstração do agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente devido à reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução dos custos da produção com a introdução da mais sofisticada tecnologia e, em decorrência, com a redução de postos de trabalho, e submetidos ao processo que se convencionou denominar de precarização das relações de trabalho que chama a atenção não por sua novidade, mas por sua dimensão e na falta de perspectiva de sua reversão. Com efeito, com exceção do banco de horas e do *lay off*, as demais formas de trabalho precário sempre existiram no Brasil, disfarçadas seja como compra e venda de serviços entre produtores independentes, seja como contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, razão pela qual sempre foram muito altos os índices de rotatividade da força de trabalho em todos os ramos da atividade econômica.

A crise econômica e política vivida pelo Brasil desde o início do segundo mandato da Presidente Dilma Rousseff obrigou os trabalhadores da Volkswagen do Brasil na fábrica de São Bernardo do Campo, no ABC paulista, a aderir ao Programa de Proteção ao Emprego e os trabalhadores da unidade de Taubaté, no interior de São Paulo, a negociarem o plano de redução de 20% da jornada de trabalho e dos salários com duração de seis meses. O trabalhador, no entanto, perde apenas 10% de seu salário

pois que os outros 10% são pagos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) no limite de até R\$ 900,84. Trabalhadores da Scania em São Bernardo do Campo aprovaram a revisão do acordo coletivo assinado em 2014 em troca de estabilidade no emprego até 2016. Pelo acordo anterior, os trabalhadores teriam um reajuste salarial de 12% acima da inflação; pelo novo acordo, o reajuste será de 5% retroativo à data base da categoria (1º de setembro), mais um abono de R\$ 6 mil para ser pago em janeiro de 2016 e não incorporável ao salário. Até outubro de 2015, cinco fábricas de grandes montadoras aderiram ao PPE, como também a Caterpillar, fabricante de máquinas agrícolas em Piracicaba (SP).

Esses são exemplos referentes a uma categoria profissional muito vulnerável a crises econômicas e a crise de 2015 já provocou uma retração de mais de 34% no consumo de produtos automotores. No entanto, o recrudescimento do desemprego – em outubro de 2015 de mais de 9% da PEA – obrigará trabalhadores de outros setores da vida econômica a aceitarem não só as novas relações de trabalho, como também e sobretudo os programas de proteção ao emprego e a revisão dos acordos coletivos.

Por isso, a precarização das relações de trabalho é fenômeno que independe do estágio de desenvolvimento do capitalismo por ser um de seus traços característicos, considerando-se que o mercado de trabalho jamais alocou toda a força de trabalho disponível, registrando sempre níveis significativos de desemprego ou subemprego; os salários sempre foram insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades da grande maioria das famílias dos trabalhadores; as tarefas realizadas no emprego não ofereceram a oportunidade de crescimento pessoal e profissional ao maior número de trabalhadores, permitindo-lhes a satisfação de suas necessidades de autoestima e auto-realização; a aposentadoria, após décadas de trabalho, nunca foi suficiente para sustentar a qualidade de vida na velhice, etc.

É inegável que as transformações tecnológicas e organizacionais do mundo do trabalho e a globalização da economia, ao provocarem o acirramento da competição internacional e nacional, impuseram aos trabalhadores a mudança de seu comportamento, de seu discurso, de suas reivindicações: compreenderam que a sobrevivência de seus empregos depende da sobrevivência das empresas que os mantêm, cujo sucesso depende dos altos índices de produtividade, qualidade do produto e inovação do processo para diminuição dos custos de produção, além da inovação do

produto. E, da mesma maneira, as empresas compreenderam que a sua sobrevivência depende do tipo de parceria que estabelecerem com os trabalhadores, o que significa permitir a participação não só nas decisões operacionais como também nos lucros obtidos pelo aumento da produtividade, a partir da fixação, em conjunto, das metas a realizar. Hoje, um número considerável de empresas adota o sistema formal de remuneração variável que, via de regra, significa intensificação do trabalho na medida em que, como o próprio nome o indica, vincula o montante da remuneração à produtividade das equipes de trabalho.

Remuneração variável e participação nos lucros alteram as relações de trabalho e rompem a relação salarial, isto é, “o conjunto das condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho assalariado, como também a reprodução da existência dos trabalhadores” (BOYER, 1986, p.18), justificando, em parte, a flexibilização das relações de trabalho.

A relação salarial não mais se estabelece, como antes da reestruturação produtiva, com o mercado de trabalho (procura e oferta de trabalhadores), com o aumento da produtividade a partir do desempenho individual dos trabalhadores ou ainda com o controle institucional sobre o trabalho (legislação). A relação salarial hoje se estabelece com a capacidade de produção das empresas determinada pela tecnologia empregada; a eficiência do conjunto dos trabalhadores; a qualidade do produto; a competência para a inovação do processo e dos produtos e, sobretudo, a capacidade de administração dos negócios que, juntos, definem a capacidade de competir no mercado internacional e, em decorrência, a obtenção de lucros, garantindo, ao mesmo tempo, a manutenção do emprego e a elevação dos salários ou a participação nos lucros que supõe o desenvolvimento de novas estruturas organizacionais e de gestão do pessoal. A lógica a-histórica e universal inerente à categoria “mercado de trabalho” em sua concepção neoclássica para a análise da determinação dos níveis salariais e de emprego não tem mais nenhum sentido quando essas questões se referem à atual etapa de desenvolvimento tecnológico e organizacional do processo de trabalho.

Assim, a participação nos lucros interessa tanto à empresa quanto aos trabalhadores. A empresa, a participação nos lucros significa garantir o esforço dos trabalhadores para atingir as metas estabelecidas, evitando paralisações ou produção defeituosa por negligência ou irresponsabilidade. Significa também compartilhar com

os trabalhadores não só os lucros, mas também possíveis prejuízos decorrentes seja da situação do mercado local, nacional ou internacional, seja da política industrial e econômica do país, seja da incapacidade de acompanhamento das inovações tecnológicas, seja da má administração dos negócios, seja do mau desempenho de seus trabalhadores, etc. E sobretudo significa desmobilizar o movimento sindical na medida em que os interesses dos trabalhadores, agora parceiros ou sócios do capital, estariam interligados aos interesses de sua empresa e sua realização não mais dependeria das conquistas dos trabalhadores do seu setor ou dos trabalhadores em seu conjunto, mesmo porque as empresas tratam de individualizar os contratos de trabalho. A saúde econômica e financeira de sua empresa define a sua própria e, como ela deles depende como nunca, concessões mútuas dentro da especificidade da situação empresarial tendem a tornar-se a regra. Com isso, a empresa fica livre de paralisações ou greves promovidas pelo movimento sindical por razões salariais, de melhoria nas condições de trabalho, ou de natureza política. O movimento sindical para esses trabalhadores perde importância ou deixa de ter sentido como estratégia para a promoção de seus interesses econômicos imediatos, pessoais ou coletivos. Suas funções tendem a deslocar-se para o campo das políticas econômicas que alcançam os trabalhadores em geral e não mais deveriam estar vinculadas à discussão e negociação dos interesses dos trabalhadores de uma categoria profissional ou de uma empresa particular. Nesta, os próprios trabalhadores discutem e negociam diretamente com os dirigentes. O sindicato, portanto, tende a ter um novo papel, como já previa há mais de vinte anos José Pastore (1992, p. 52-53):

Na definição de seu novo papel, desponta a importância dos sindicatos nas negociações dos princípios gerais das políticas de internacionalização da economia, estabilização da moeda, geração de empregos, políticas de rendas e modernização tecnológica. Se essa tendência vingar, será raro, daqui para a frente, ter o sindicato na porta da fábrica ou confrontando chefias em nome de reivindicações específicas dos trabalhadores daquela empresa. Por sua vez, os dirigentes sindicais serão demandados em um nível de competência técnica bem diferente da capacitação em técnicas de confrontação.

Aparentemente paradoxal é o fato de que, apesar de os trabalhadores terem consciência de que a reestruturação produtiva e mesmo a globalização da economia são responsáveis pelo recrudescimento do desemprego e pela redução do poder de barganha de seus sindicatos, não têm reagido desfavoravelmente ao esforço de reestruturação produtiva porque sabem que a tentativa de preservação de empregos em empresas tecnológica e organizacionalmente atrasadas é uma receita eficaz para o aumento do

desemprego, tal como o é a tentativa de proteger a economia nacional fechando-a para o mercado internacional.

Sabem também que o capital caminha pelo mundo à procura de condições favoráveis, as mais favoráveis, para a obtenção e realização de lucros. Intransigências dos trabalhadores, que impeçam as empresas de obterem lucros dentro dos patamares por elas fixados como satisfatórios, implicam o perigo do desinvestimento que, como já nos ensinava Buraway na década de 1980, é hoje uma nova forma de controle da força de trabalho, isto é, um novo tipo de despotismo hegemônico: “O novo despotismo é a tirania racional da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo” (BURAWAY, 1985, p. 150).

No interior das empresas, os trabalhadores remanescentes logo perceberam que os limites de seu poder foram ampliados comparativamente à fase taylorista e fordista de organização do processo de trabalho, por mais paradoxal que isso possa parecer. No entanto, basta atentar para o fato das consequências econômicas e financeiras do acirramento da competição para se verificar que as empresas são muito mais dependentes do que nunca foram da estreita colaboração de seus trabalhadores. Com tecnologia sofisticada que representa, na grande maioria dos casos, a imobilização de vultosos capitais; com enormes dificuldades para ganhar e fidelizar mercados; obrigando-se a oferecer produtos de qualidade a preços baixos e, sobretudo, obrigando-se a oferecer novos e diversificados produtos para lançar a moda ou acompanhar rapidamente a moda, as empresas dependem sempre mais de trabalhadores confiáveis por serem muito sensíveis e vulneráveis, em termos econômicos e tecnológicos, a greves, paralisações, sabotagens, etc., isto é, aos mecanismos de defesa dos trabalhadores elaborados nas etapas anteriores ao desenvolvimento das tecnologias de informação e ao desenvolvimento da globalização da economia.

A confiabilidade deve ser tratada como um dos pilares de sustentação do funcionamento normal, dentro dos padrões de excelência das empresas modernizadas. E para manter trabalhadores confiáveis em seu interior, evitando-se o absenteísmo, o *turnover*, a negligência, a irresponsabilidade consciente ou inconsciente – formas de resistência desorganizada, ou mesmo organizada, dos trabalhadores às condições de trabalho, com enormes prejuízos para a produtividade e qualidade do produto –, as empresas se veem obrigadas a fazer concessões se quiserem obter a necessária

colaboração. E passam a oferecer altos salários, formação profissional, promoções no quadro de carreira, benefícios sociais que correspondem a verdadeiros salários, como bolsa educação, fundo de pensão, clube esportivo, colônia de férias, participação nos lucros efetivos, programas de qualidade de vida no trabalho, além de se anteciparem às reivindicações de seus trabalhadores.

Evita-se a greve: os prejuízos por ela provocados são quase sempre mais elevados do que o montante a ser desembolsado pelo conjunto das reivindicações apresentadas. Daí a tendência para o desenvolvimento das negociações diretas entre as partes e o esforço para se chegar rapidamente a um acordo, como também a tendência, por parte dos trabalhadores, à aceitação da flexibilização das relações de trabalho, como recentemente a aceitação do *lay off* na indústria automobilística em crise, e a adesão ao Programa de Proteção ao Emprego e a aceitação de revisão de acordos coletivos porque acordos coletivos assinados em conjunturas econômicas favoráveis podem significar a inviabilidade de muitas empresas, de novos investimentos, de novos empregos e milhares de demissões em outras conjunturas. Mas a greve continua a ser o mais poderoso instrumento de pressão dos trabalhadores na defesa de seus interesses, sobretudo sempre que for necessário para evitar demissões.

Aos trabalhadores que permanecem empregados interessam as transformações em curso tanto na estrutura organizacional e estilo gerencial, como também nas formas de remuneração que incluem participação nos lucros, apesar dos enormes sacrifícios a que devem se submeter para a manutenção de sua empregabilidade: atualização permanente de conhecimentos, enorme responsabilidade e dedicação exclusiva aos interesses da empresa.

Mas, em compensação, a reestruturação produtiva tende a revolucionar a estrutura de poder no seio das unidades empresariais:

1º) Ao estabelecer uma política de comunicações abertas de compartilhamento de informações e conhecimentos que possibilita ao trabalhador a compreensão da totalidade do processo produtivo e de prestação de serviços;

2º) Ao transformar a estrutura de autoridade hierárquica, suprimindo muitos cargos de chefia intermediária, fonte de conflitos internos;

3º) Ao devolver ao trabalhador a responsabilidade pelo processo de trabalho, com a formação de equipes multifuncionais com forte consciência profissional e autonomia para tomar decisões em situações não previstas, o que aumenta o seu envolvimento pessoal, psicológico, proporcionando-lhe condições para o desenvolvimento do sentimento de autoestima, quase próximo ao daquele da auto-realização. Os efeitos psicológicos destes sentimentos, afirmam os psicólogos, são a satisfação pessoal com repercussões positivas nos níveis de produtividade do trabalho;

4º) Ao desenvolver a compreensão da forte dependência mútua entre empresas e trabalhadores, até então forte dependência unilateral, isto é, dos trabalhadores em relação à empresa.

Além disso, como as empresas modernizadas e com administração eficiente tendem a ser muito bem-sucedidas, seus lucros tendem também a ser altíssimos, possibilitando não só aumentos salariais frequentes, como sobretudo o pagamento de salários extras, a título de participação nos lucros, dispensando os trabalhadores do desgaste físico e emocional provocado por movimentos grevistas de natureza reivindicatória.

Assim, as transformações do mundo do trabalho não significaram perda de vitalidade ou dinamismo da vida sindical. Significaram apenas e tão somente mudança de perspectiva, de orientação política e ideológica em condições históricas diferentes daquelas que prevaleceram por muitas décadas do século passado. E os números aqui apresentados confirmam a vitalidade dos sindicatos que souberam mobilizar os trabalhadores brasileiros em 2012 e, mediante negociações rápidas e diretas com as empresas, garantiram conquistas significativas. E, em alguns setores, garantiram a manutenção dos empregos em 2015, apesar da intensidade da crise econômica.

Considerações Finais

Os trabalhadores jamais assistem passivamente ao seu próprio massacre. Sempre reagiram, reagem e reagirão inteligentemente às condições de trabalho e de vida que lhes são perversas e elaboram estratégias de defesa de seus interesses, seja no interior das próprias empresas, seja nos movimentos sindicais, seja nos movimentos

sociais que reivindicam a transformação da situação vigente a partir de decisões governamentais de grande alcance, como aquelas reivindicações apresentadas nas manifestações de junho de 2013 em várias capitais do país e que continuam a ser as reivindicações dos trabalhadores brasileiros:

- Investimentos maciços em assistência médica e hospitalar;
- Investimentos maciços em educação escolarizada universalizada de acordo com os padrões de excelência para garantir a empregabilidade de milhões de trabalhadores ou para garantir o sucesso de outros milhões em atividades autônomas;
- Investimentos maciços em pesquisa científica e tecnológica da qual dependem importantes investimentos altamente produtivos e competitivos, geradores de milhares de empregos, num processo conhecido como ‘destruição criadora’;
- Programas de geração de empregos e renda para beneficiar principalmente os desfavorecidos pela baixa escolaridade;
- Reforma tributária para incentivar os investimentos e o consumo, pois a carga tributária no Brasil representa 36% do PIB, segundo dados da Secretaria do Tesouro Nacional;
- Reforma política para garantir a consolidação das instituições democráticas no seu sentido o mais amplo, inclusive a democratização econômica que também depende do Congresso Nacional para favorecer o processo de distribuição da renda;
- Reforma do poder judiciário para garantir a efetivação da distribuição da Justiça;
- Mais investimentos em segurança pública, hoje um dos mais desafiadores problemas sociais;
- Combate à corrupção.

Os trabalhadores brasileiros desde sempre demonstraram terem compreendido que suas condições de vida e de trabalho são frutos dos condicionantes técnico e científicos, econômicos, políticos, sociais, culturais – nacionais e internacionais – isto é,

frutos do processo histórico nacional e internacional, razão pela qual suas reivindicações devem extrapolar o mundo da fábrica e dos escritórios, dadas as relações recíprocas que os determinam.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

_____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

BOYER, R. *La Flexibilité en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.

BURAWAY, M. *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. Verso, Thetford Press, England: 1985.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. v.1. A Sociedade em Rede. Tradução: Roneide Venancio Majer, 14 ed., São Paulo: Paz e Terra, 2011.

DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (orgs.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUPAS, Gilberto. *Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

GUIMARÃES, Nadya Araujo et alli (orgs.). *Trabalho flexível. Empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

HARVEY, David. *O Enigma do Capital e as crises do capitalismo*. Tradução João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Condição pós-moderna*. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, 5ª ed., São Paulo: Loyola, 1992.

HOBBSBAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991*. Tradução Marcos Santarrita, 2 ed., São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

MATTOSO, Jorge. *A Desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.

PASTORE, José. Relações de Trabalho em Economias Competitivas. In: VELLOSO, João Paulo; RODRIGUES, Leôncio Martins (orgs.). *O Futuro do sindicalismo*. São Paulo: LTR, 1994.

_____. *Trabalhar custa caro*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Encargos sociais: implicações para o emprego, salário e competitividade*. São Paulo: LTr, 1997.

Rodrigues, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Editora da USP: Fapesp, 1999.

RODRIGUES, Iram Jácome (org.). *O Novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.

SENNETT, Richard. *A Cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2008.

_____. *A corrosão do caráter: consequências do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 1999.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e YASBEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2006.

ZARIFIAN, Philippe. *O Modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

Institutos de Pesquisas

CNI – Confederação Nacional da Indústria. Disponível em <cni.org.br>, acesso em 16 de abril de 2014.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Balanço das Greves em 2012*. São Paulo: Estudos e Pesquisas nº 66, Dieese, maio 2013. Disponível em <dieese.org.br>, acesso em 15 de abril de 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pnad- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, outubro de 2012 Disponível em <ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2012>, acesso em 16 de abril de 2013.

IBGE – Instituto de Geografia e Estatística - *Pnad de outubro de 2015* – ibge.gov.br de 2 de outubro de 2015.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, fevereiro de 2014*. Disponível em <ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013> acesso em 14 de fevereiro de 2014.

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. *Mapa do Trabalho Industrial*. São Paulo, setembro de 2012. Disponível em www.senaipa.org.br>, acesso em 16 de abril de 2013.