

O SINDICATO E SUA REPRESENTATIVIDADE EM QUESTÃO

*Maria Aparecida Bridi**

*Benilde Maria Lenzi Motim***

*Silvia Maria de Araújo****

RESUMO

O artigo discute a crise do sindicalismo nos aspectos da representatividade e fragmentação dos trabalhadores, como efeitos da relação local/global na economia. A análise toma por base a realidade empírica do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) e indicadores como ação sindical e taxas de filiação. Estudos sobre crise colocam em xeque a representatividade sindical a partir da evolução/decréscimo no número de filiados, testando teses sobre a terminalidade dos sindicatos. Análises contextualizadas revelam equívocos nessa perspectiva, pois teórica e metodologicamente, questões aparentemente semelhantes possuem significados diversos em diferentes contextos. A complexidade das relações de trabalho na produção flexível e enxuta pressupõe mudanças comuns no cenário internacional, enquanto estudos comparados e contextualizados apontam diferenças políticas, sociais, econômicas e culturais no sindicalismo. Da realidade empírica depreende-se que a crise sindical sinalizada pela queda nas taxas de filiação e redução das bases ocorre em tempos diferentes com significado distinto no SMC. As montadoras instaladas no Paraná, em fins dos anos 1990, não trouxeram apenas ampliação da base sindical, mas também desafios ao sindicato local, que precisou se adequar às condições de trabalho na nova modalidade de produção, conhecendo-a para representar, negociar e legitimar-se junto aos trabalhadores e às empresas.

Palavras-chave: sindicalismo; crise; representatividade; fragmentação; metalúrgicos.

* Socióloga, Mestre em Sociologia (UFPR), Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Professora do Departamento de Ciências Sociais, UFPR. Organizadora de livro, autora de capítulos de livros e de artigos em periódicos.

** Socióloga, Doutora em História do Brasil (UFPR), Professora do Departamento de Ciências Sociais, UFPR, Coordenadora do GETS – Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, UFPR. Autora de artigos em revistas especializadas.

*** Socióloga, Doutora em Ciências da Comunicação (USP), Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho (Universidade de Milão), Professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UFPR. Autora e organizadora de livros, capítulos de livros e artigos em revistas especializadas.

FRAGILIDADES DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

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 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, no Brasil, 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 país e no mundo, que a entendem como medida necessária e até suficiente para explicar a representatividade, uma vez que

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

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. As respostas sindicais e as conseqüências dos novos desafios para as organizações dos trabalhadores variam de país para país e dentro deles. Muitas mudanças – incluindo o discurso de crise que perdura – apresentadas como novidades, “são faces redimensionadas de fenômenos anteriores, resultantes de profundas transformações no funcionamento do modo de produção capitalista, que mantêm como eixo o controle e a exploração do trabalho, a par da tendência de redução nos padrões médios dos salários”, analisam Bridi e Araújo (2007, p. 5).

Discutir a capacidade de representação e a real representatividade do sindicato, tomando por referência a categoria dos metalúrgicos em situação de grandes mudanças nos últimos quinze anos, no estado do Paraná, é o objetivo deste artigo. Tanto a realidade do sindicalismo em crise, quanto as recentes transformações que afetaram o trabalho no setor automobilístico indiciam dificuldades históricas à ação sindical em defesa dos interesses dos trabalhadores

como um todo, ou seja, a categoria empírica em dado momento e lugar não se comporta tal qual o conjunto abrangente.

O comportamento do sindicalismo no Brasil reserva algum descompasso para com o sindicalismo no mundo, o que pode ser provado também pelo movimento de crescimento ou recrudescimento na filiação de trabalhadores. Embora o contexto econômico-político mundial, nas últimas quatro décadas, esteja sob a égide da política neoliberal e o avanço da globalização estenda-se a setores atuantes das transnacionais, o sindicalismo de cada país corresponde às condições de cultura e tradição do movimento operário que lhe são próprias. Assim, se pode apreciar os níveis de sindicalização em países hegemônicos e o desempenho brasileiro.

Estudos como o de Rodrigues (2002) apontam a variedade de fatores responsáveis pelo declínio da sindicalização no mundo dos anos 1980 e, também, a importância relativa de variáveis nacionais na crise do sindicalismo. Pode-se acrescentar que as diferenças são por setor da economia e por categoria e estão relacionadas com a singularidade do modelo de relações de trabalho, nos modos de gestão das empresas, com a introdução de novas tecnologias mas, sobretudo, com a forma de ação desenvolvida pelo sindicato.

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE – os níveis de sindicalização são apontados como sinal de força ou fraqueza sindical (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 1 assinala a média geral de adesão sindical dos trabalhadores no continente europeu e nos Estados Unidos.

Tabela 1 – TAXA DE TRABALHADORES FILIADOS A 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).

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 de diferentes fontes. Nos Estados Unidos, a redução foi de cerca de 50%, no mesmo período, queda que persistiu até meados da década de 1990. 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, baixou para 32,9% em 1994, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1997).

Contrariando a tendência dos sindicatos europeus e americanos, no Brasil dos anos 1980, 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 1980,

afirma Oliveira (1994)¹. Na década seguinte, no entanto, 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 estavam ligados à indústria e ao comércio. Ou seja, em pouco mais de seis anos, o número de sindicatos elevou-se em 87% e 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.

A fragmentação ou pulverização dos trabalhadores organizados constitui uma característica do sindicalismo no Brasil. Pesquisa do IBGE (1989) mostrou que dos mais de cinco mil sindicatos de trabalhadores existentes, cerca de dois terços não ultrapassavam dois mil sócios na base e 81% tinham até cinco mil associados. Com mais de 50 mil sócios, registravam-se apenas sete mil 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, foram criados novos sindicatos no Brasil que não alteraram a situação de pulverização, tampouco representaram crescimento do número de filiados. Os sindicatos criados eram frágeis financeiramente, tinham reduzido número de associados e mantinham-se distantes de suas bases, caracterizando sindicatos “de carimbo”, como se convencionou chamá-los.

São vários os indícios de fragilidade sindical, muitos dos quais não são novos, apesar de alardeados como novidades da crise atual de representatividade. Entre eles, está a multiplicação de sindicatos favorecida pela legislação brasileira e a divisão entre os trabalhadores, expressos nas várias centrais sindicais existentes no país². O fato de cada categoria possuir uma data-base específica dificulta a ação unificada, quando são mantidas as reivindicações próprias de sua categoria.

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. Autores discutem a diferença entre ser filiado ou não para os trabalhadores, uma vez que o fato de serem filiados se resume a participarem das eleições sindicais e acessarem os serviços assistenciais prestados pelo sindicato.

Também, registra-se que o sindicalismo corporativo da época da ditadura de caráter assistencialista não tinha interesse em aumentar o número de filiados devido a limitação

¹ 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. A título de exemplo, no Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho (ALAST), em 2007, Dumbois (2007) apresentou os seguintes dados sobre a filiação sindical: Union Europea, "la afiliación sindical bajó de 40% en 1980 a 23% en 2003, en los Estados Unidos de 20% a 12% y en Japón de 31 a 20%." (p. 3).

² As centrais sindicais são: a CUT, (Central Única dos Trabalhadores), criada em 1983; a USI (União Sindical Independente); a CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), criada em 1986; a CGT (Central Geral dos Trabalhadores) de 1988; a FS (Força Sindical), fundada em 1991; a CAT (Coordenação Autônoma dos Trabalhadores), criada em 1995; a SDS (Socialdemocracia Sindical), organizada em 1997. Em 2005, foi criada a central CONLUTAS (Coordenação Nacional de Lutas), a partir de um racha da CUT. Em meados de 2007, nasce a partir da fusão da SDS, da CGT e da CAT, a UGT (União Geral dos Trabalhadores, ou seja, as centrais brasileiras passam a ser cinco. Ainda assim, tais divisões refletem as dificuldades das organizações sindicais em não apenas organizar as necessidades de suas respectivas categorias, como também, de distinguirem quais são os verdadeiros interesses da classe trabalhadora.

quanto à prestação de serviços³. 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 diferentes tendências para a obtenção do controle político dos sindicatos.

A filiação sindical não necessariamente indica disposição para a ação política. Na França, por exemplo, apesar do baixo índice de filiação, os sindicatos conseguem parar o país em greves gerais. Sobre os sindicatos franceses, atesta Dumbois (2007), “com uma afiliação muito pequena negociam contratos coletivos que apenas ganham sua ampla cobertura porque o Estado lhes presta apoio por meio da extensão para todos”⁴. Destaca-se, portanto, a especificidade do Estado francês de universalização dos direitos.

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, desde o fim dos anos 1990.

CRISE SINDICAL: O GENÉRICO DA REPRESENTATIVIDADE

De modo geral, prevalecem duas vertentes antagônicas sobre a crise sindical: uma que aponta para o declínio inexorável do sindicalismo e, outra, que apresenta a crise como transição no sentido de mudança, não fundamentalmente das instituições de representação dos trabalhadores, mas de um modelo histórico, como a conformação fordista ou de alguns elementos organizativos dos sindicatos, por exemplo. Compartilha-se aqui da segunda posição. A crise é transição e reflete situação de relativa indeterminação, conforme Bridi (2005). Acrescenta-se também, a necessidade de pensar a crise de modo redimensionado e como característica intrínseca ao capitalismo e não uma novidade absoluta como fazem crer, sobretudo, aquelas vertentes apocalípticas sobre o trabalho e as organizações dos trabalhadores.

A literatura sociológica reconhece como causas da crise, – entendida como momentos constantes de reordenação social – especificamente no movimento sindical, não apenas a queda do socialismo real com o fim da ex-URSS, por colocar por terra a possibilidade de a classe operária promover a revolução socialista nos termos marxistas-leninistas, como também a crise do Estado de Bem-Estar e o novo padrão de acumulação flexível, característicos do mundo ocidental capitalista. Identifica-se a flexibilização da legislação como um dos fatores causadores da crise sindical porque, sob a forma flexível e enxuta de organização, crescem o trabalho por tempo parcial, os contratos por tempo determinado e o

³ Boito Jr. (1991) 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.

⁴ Tradução livre.

trabalho autônomo, intensificam-se a subcontratação e o trabalho em domicílio, dificultando a representação sindical. Os sindicatos que representam tradicionalmente 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 realocação 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 obtidas pelos trabalhadores, 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, porque vem exigindo mudanças na instituição sindical, uma vez que 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).

Esse conjunto de argumentos alerta para a distinção entre representatividade e representação sindical, ambas faces de uma situação crítica no atual contexto nacional e internacional. Se, por um lado, os sindicatos são instituições responsáveis por representar os trabalhadores junto às instâncias de negociação, mede-se sua representatividade pela capacidade de poder falar em nome dos trabalhadores da categoria e, nessa atribuição, encaminhar as reivindicações e demandas da mesma. O nível dessa representatividade, leia-se o grau de reconhecimento social do sindicato, se expressa especialmente pelo número de trabalhadores filiados, está relacionado ao contingente de trabalhadores daquela categoria profissional no mercado de trabalho.

A diferença avaliada em percentuais entre o número geral dos trabalhadores e aqueles filiados configura um indicador da ação sindical para fins de análises mais quantitativas que qualitativas da realidade sindical. Acoplado a esse quadro sintomático do sindicalismo, tem-se a representação como a condição de cada sindicato vir a ser efetivamente o veículo de identidade dos trabalhadores. Se a primeira face – representatividade – é um atributo institucional intrínseco ao sindicalismo, embora dependente de conquista, a segunda, – representação – integra o constante processo de legitimação/aceitação do sindicato junto aos trabalhadores desde o chão de fábrica, em diferentes níveis. Uma é de fato, representação de direito, outra diz respeito ao trabalhador se sentir representado pelo sindicato, independente de sua filiação. Isso prova que a filiação não é, necessariamente, um indicador seguro da atuação política de um sindicato junto ao trabalhador.

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. No Brasil, a representatividade sindical vem sendo colocada em xeque, justamente, porque os sindicatos foram pensados e estruturados em função somente dos trabalhadores formais, aqueles com registro em carteira. Dessa forma, a tendência no país, de crescimento da informalidade, aproximadamente 50% do contingente de trabalhadores, e da emergência de diferentes formas de contrato de trabalho, na sua maioria precária, implica na manutenção de milhões de

trabalhadores à margem da representação sindical, uma vez que, os sindicatos não conseguem abarcar a totalidade dos trabalhadores: trabalhadores formais e informais.

Nesse sentido, o estudo sobre a organização dos trabalhadores metalúrgicos na indústria automobilística da Região Metropolitana de Curitiba (RMC) pode contribuir para a compreensão da fragmentação atual, tanto da categoria quanto dos trabalhadores no mercado de trabalho. Da categoria, porque trabalhadores formais e regularmente contratados convivem com trabalhadores terceirizados e em condições contratuais diversas no mesmo ambiente de trabalho, bem como a chegada das novas plantas segmentou os metalúrgicos entre aqueles oriundos da indústria tradicional e os trabalhadores das novas e modernas indústrias. A intensa terceirização e flexibilidade, inclusive na planta, dá margem ao esfacelamento da categoria, como ocorre com os têxteis, os químicos e os metalúrgicos que, trabalhando em uma empresa ou para uma empresa metalúrgica, não estarão representados por sindicato de metalúrgicos, necessariamente, como estratégia da empresa, em alguns casos, conforme constatou a pesquisa.

A fragmentação do trabalho se dá porque no setor automobilístico, diversamente do que ocorreu em outros setores, os trabalhadores são conduzidos a uma padronização na denominação das funções – operador funcional ou operador de produção, para designar a execução de diferentes tarefas no chão de fábrica, substituindo antigas denominações de ofícios, profissões ou funções, qualificadas ou semi-qualificadas, que lhes garantiam algum poder de barganha, induzindo com seu movimento, a mobilização de toda a categoria ou dos demais trabalhadores da empresa. A aparente unificação da função, verificada hoje, favorece a prática do rodízio e da divisão em equipes de trabalho e torna o trabalhador polivalente e multifuncional, mas dificulta a produção da identidade do trabalhador e a partilha dos interesses, agora mais difusos e divididos. Esta divisão/diversificação se dá em função das diferenciações de remuneração e outras formas de compensação da produtividade, do grau de responsabilidade e da complexidade da função, entre outros fatores.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA EM CRISE?

A ampliação do parque automotivo no Paraná, na década de 1990 – com a atração das montadoras Renault, Volkswagen-Audi e Daimler/Chrysler, instaladas na RMC – 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. A escolha da região se deu devido a sua localização estratégica voltada para o Mercosul e pelos incentivos fiscais oferecidos pelo governo paranaense na guerra fiscal entre estados para instalação das empresas (MOTIM; FIRKOWSKI; ARAÚJO, 2002). A atração das indústrias ao estado explica-se pelo fenômeno da reestruturação produtiva, mas também pela redistribuição espacial mundial da indústria automobilística. Esta procurou *greenfields* – regiões com pequena ou nenhuma tradição sindical, custos salariais abaixo da média da indústria de transformação e interesse do governo local/regional em conceder benefícios fiscais, infra-estrutura e/ou financiamento para a realização de novos investimentos. O Paraná pode ser apontado como um *greenfield* sindical, na afirmação de Araújo (2003).

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 metalúrgicos⁵.

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 vieram estruturadas para a RMC a partir do novo padrão tecnológico automotivo, ou seja, aliadas à robótica e automação com organização sob inspiração toyotista, exigindo um trabalhador polivalente e qualificado, que otimize a produção e saiba trabalhar em equipe; exigência bem diversa daquela do sistema fordista, embora verifique, no Paraná, 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. A vinda das montadoras possibilitou a ampliação da base do sindicato local, em torno de 50 mil, dos quais 17 mil estavam filiados, em 2003, segundo informações de dirigentes sindicais; número esse que chegou a 20 mil, em 2005. Esse crescimento, porém, ocorreu sob uma organização sindical ainda sem tradição no confronto com empregadores transnacionais, afirma Araújo (2003).

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.

Além da eleição mencionada, existiram chapas de oposição concorrendo nas eleições de 1986, 1989 e em 1992, última ocorrência de disputa nas eleições por grupos de oposição. É possível afirmar que as oposições enfrentadas por esse sindicato colocaram-no em crise, – inflexão ocorrida entre 1985 e 1995 – levando-o a modernizar-se e a se tornar um sindicato mobilizador. A ampliação da base dos metalúrgicos com a vinda das montadoras e seus fornecedores, em fins dos anos 1990, colocou o sindicato num outro patamar de mobilização, na medida em que os novos interlocutores possuem uma cultura de negociação e de organização dos trabalhadores por local de trabalho, nos seus países de origem, 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 onde 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

⁵ De acordo com Motim e Araújo (2003, p. 5), houve crescimento no emprego formal no estado do Paraná. Em dez anos desde a instalação das empresas, 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%.

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, metalúrgicas mecânicas continuam tendo (...), mas tem um novo interlocutor, que são as montadoras (Entrevista n. 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 entidade apagada em uma referência nacional, devido a ampliação da sua base, o nível de sindicalização e de ação sindical no âmbito das montadoras.

Diferentemente da década de 1980, a trajetória do sindicato nos anos 2000 demonstra uma política e preocupação no sentido de ampliar a filiação sindical. No caso das montadoras, esta acontece no momento em que o trabalhador entra no quadro da empresa. Na Volkswagen-Audi, ocorre no momento em que o trabalhador está participando da atividade de integração, na qual o sindicato tem alguns 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, em função de uma Comissão de Fábrica muito atuante, o índice de sindicalizados gira em torno de 30%, gerando preocupação entre os 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 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 1.050 são os sindicalizados. (Entrevista n. 2 com dirigente sindical, jul.2004).

Para o sindicato dos metalúrgicos da RMC, portanto, os níveis de filiação não revelam crise, ao contrário, verificou-se o crescimento da base e em decorrência, 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.

A indústria automotiva é paradigmática não apenas para a identificação do exposto acima, mas também porque se constitui numa cadeia produtiva 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 renovou produtos e processos em uma reestruturação sistêmica 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 em massa a uma lógica de 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 que associa a essa, o trabalho organizado em times, células ou equipes autogerenciáveis. São alterações que exigem do trabalhador um perfil de

maior responsabilidade pela produção, pela qualidade do trabalho e do produto, por múltiplas tarefas e induzem um ritmo intensificado de trabalho sem, contudo, a correspondente contrapartida salarial ou de promoção na carreira.

Ressalte-se 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 na modalidade flexível e enxuta, instadas a inovar organizacional e tecnologicamente e a enxugar quadros, como aconteceu com a Volvo. As plantas que se instalaram a partir de meados dos anos 1990 já vêm nos moldes de plantas consideradas maduras, ou seja, enxutas e flexíveis.

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 a produtividade aumentou em todas. A título de exemplo, 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 emprega 85.100 trabalhadores produzindo 1.356.714 veículos, que representam 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.

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 tem subido graças à intensificação do ritmo de trabalho e, 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.

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, em torno das quais gira 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 de automóvel seja realizada no momento da compra e, 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. O ônus da produção de acordo com a demanda é das firmas terceiras, que servem como amortecedoras para as flutuações de mercado. Consequentemente, com implicações ainda maiores para os seus trabalhadores, que tendem, de modo geral, a receber menores salários e sem os benefícios conquistados pelos trabalhadores, melhor organizados e/ou representados da indústria automobilística, uma vez que as negociações se dão por empresa e seus resultados não são estendidos para o conjunto dos trabalhadores da cadeia produtiva.

As firmas terceiras são constantemente pressionadas a reduzir 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. 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.

O perfil salarial dos trabalhadores é afetado por essa pressão que as montadoras exercem sobre as fornecedoras e também devido à concorrência entre empresas estrangeiras, que chegaram em período mais recente e as já existentes. Consta-se que os melhores salários estão nas montadoras e nas fábricas de motores, enquanto os trabalhadores das empresas terceirizadas que fornecem peças e acessórios, carrocerias ou baterias, por exemplo, recebem salários menores. Assim, considerando as médias salariais da indústria automobilística no Paraná, em 2003, conforme Motim e Nardi (2007, p. 8) tem-se a seguinte distribuição:

1. Subsetores com as maiores médias salariais:	
Fabricação de caminhões e ônibus	R\$ 3.700,91
Fabricação de automóveis, caminhonetas e utilitários	R\$ 2.611,08
Fabricação de peças e acessórios para sistema motor	R\$ 2.174,75
2. Subsetores com as menores médias salariais:	
Fabricação de peças e acessórios para o sistema de freios	R\$ 656,70
Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para caminhão	R\$ 673,74
Fabricação de baterias e acumuladores para veículos	R\$ 702,39

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 entre condições de trabalho e salário, no conjunto da cadeia automotiva.

Essa nova configuração da indústria automotiva tem implicações para as organizações dos trabalhadores e seus sindicatos, pois 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. A fragmentação e as crises de representatividade – quando o sindicato não consegue abarcar a totalidade de trabalhadores, – decorrem das novas formatações industriais 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, a Volkswagen-Audi que, em maio de 2005, possuía 4.300 trabalhadores diretos, divididos em três turnos, em julho de 2004, de um total de 2.500 trabalhadores, 1.500 eram contratados por tempo determinado, segundo informação de diretor sindical⁶. 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 e essa situação caracteriza a fragmentação

⁶ Dirigente sindical, em entrevista concedida a Bridi, em 2007, afirmou que os Contratos por Tempo Determinado (CTD) na Volkswagen-Audi cessaram, uma vez que, empresa e sindicato firmaram acordos garantindo os mesmos direitos dos trabalhadores com Contrato por Tempo Indeterminado aos CTD. No entanto, o Ministério Público entrou com ação contra a empresa, alegando que tal acordo era lesivo ao Estado porque este passa a ser obrigado a pagar o salário desemprego ao término do contrato.

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 ocorrer 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”. (Entrevista n.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 os contratados por tempo determinado, o que pode ser percebido nas entrevistas e pela análise dos acordos coletivos entre o sindicato e as montadoras. A tendência é de padronização de direitos e benefícios, salários, jornada de trabalho, PLR etc., para os trabalhadores das montadoras, enquanto para os demais trabalhadores da cadeia produtiva a expectativa é da ocorrência de que direitos e benefícios possam ser estendidos a eles. No entanto, isso não acontece de forma automática, pois exige mobilização e conscientização acerca das condições de trabalho e das possibilidades de mudanças por parte dos trabalhadores e da atuação do sindicato; é um equívoco pressupor ser a solidariedade de classe, dada e não construída.

IDENTIFICANDO A CRISE SINDICAL

Nessas “novas” montadoras, parafraseando Gounet (1999), 10 mil trabalhadores podem participar da fabricação 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 (na Volvo), 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, cada trabalhador fiscaliza e esse controle cria um círculo de responsabilidades mútuas, na opinião de Gounet (1999), e pode ser comprovado no depoimento de um dirigente sindical:

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) (Entrevista n.5 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 em se reconhecer enquanto classe, uma vez que se busca 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, também exemplifica a organização em novos padrões de produção, estruturada num “consórcio modular”⁷. Possui cerca de 1.500 operários no local, e destes 1.300 são contratados por sete firmas 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 compreensão das possibilidades de ação frente às empresas consorciadas.

Outro elemento que denota a fragmentação da categoria está no fato de a sindicalização dos trabalhadores da área administrativa ser menor. Observa-se tal disparidade quando um dirigente sindical afirma: “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 1.100 sindicalizados, 50, 55%” (Entrevista com dirigente sindical, jul. 2004). Os trabalhadores da área administrativa são representados pelo sindicato cuja categoria majoritária é metalúrgica, porém, verifica-se não haver identificação de interesses e sentimento de representação sindical. 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, enquanto na área produtiva, a chefia lidera trabalhadores que formam um coletivo que constitui, necessariamente, uma unidade propiciada pela organização da produção em times, células ou EAGs, como na Volvo, impelindo os trabalhadores a **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.

O perfil do trabalhador que a indústria automobilística vem demandando e empregando, nos anos 2000, revela um aumento da participação de trabalhadores com ensino médio completo e superior incompleto e a dispensa daqueles com menor grau de instrução, além da substituição dos que têm maior remuneração por outros com salários até três salários mínimos. O predomínio de trabalhadores jovens, nas montadoras do Paraná e na RMC, parece responder a esta demanda, uma vez que esses, por representarem a maior parcela entre os

⁷ Nesse consórcio modular, a rede de fornecedores é colocada dentro da fábrica, tornando-os responsáveis diretos pela montagem do veículo (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Arbix e Zilbovicius, 1997, apud RAMALHO e SANTANA. In: NABUCO *et al.*, 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 usinagem de peças simples); produtos e/ou processos mais complexos, que dependem de fornecedores especializados”, segundo Abreu *et al.* (2000, p. 46). A externalização ocorre tanto nas atividades produtivas quanto nas auxiliares como alimentação, vigilância, transporte, limpeza, etc.

desempregados – geralmente na busca por um primeiro emprego – e, por não serem provedores, aceitam salários menores que os demais trabalhadores. Outra vantagem, para as empresas, é o fato do trabalhador jovem estar melhor preparado para as inovações tecnológicas e organizacionais – ingressa com segundo grau completo, conhecimentos de informática e noções de língua estrangeira – facilitando sua adaptação aos sistemas flexíveis de produção.

A lógica econômica prioriza uma força de trabalho mais instruída, em detrimento da experiência, uma vez que com as mudanças que se processaram nos sistemas produtivos não precisarão investir em treinamento, formação ou mesmo na adaptação ou recolocação dos seus trabalhadores. Cientes da dificuldade que tiveram para conseguir seu estágio ou seu primeiro emprego e do grande número de desempregados que lutam por uma vaga, alguns destes jovens deixam de sindicalizar-se ou de participar de mobilizações com medo de perder o emprego. Esse medo afeta também os trabalhadores que são provedores e que já tem um tempo razoável de empresa, pois também o tempo de permanência no emprego vem se reduzindo. Outra questão que se coloca é a participação das mulheres no mercado de trabalho cada vez em maior número. Embora na indústria automobilística essa participação ainda seja pequena, as mulheres têm maior grau de instrução que os homens e recebem remunerações menores que eles – o que gera certa concorrência sobre os postos de trabalho masculinos.

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 econômicas e políticas desfavoráveis. Todos estes fatores contribuem para dificultar ainda mais a unidade e a mobilização dos trabalhadores.

A crise no sindicalismo apresentada como decorrência da 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 e 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. O fato mais importante para o entendimento do refluxo do movimento sindical foi a ofensiva neoliberal enquanto fenômeno internacional, analisa Boito Jr. (1999, p. 204). A não superação desse esfacelamento é um sintoma da crise e, 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 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 coletiva⁸. Trata-se de uma fragmentação espacial e de interesses, que coloca empecilhos a uma ação que envolva os trabalhadores de determinada categoria.

⁸ 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”, pois em cada sociedade, jogos culturais formam um sistema de ação histórica, onde são disputados o controle social das classes, definidas por seu papel de dominação e de subordinação.

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. 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. A situação de dispersão dos trabalhadores nesse tipo de indústria leva o sindicato a não se ater apenas às datas-base da categoria representada, mas a intervir nas relações de trabalho das firmas terceiras e do conjunto da indústria automotiva, com o intuito de inibir a precarização do trabalho e dos salários e superar essa fragmentação, pautando sua ação pelo princípio da igualdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, a causa da crise no sindicalismo brasileiro, além do desemprego – que freia a adesão dos trabalhadores às mobilizações –, 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, mas principalmente, o aumento expressivo das terceirizações, inclusive na planta. 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”⁹.

Os sindicatos deixaram de ser o centro da cena política, porque o seu papel de articulador de identidades coletivas “foi fortemente eclipsado pela avalanche neoliberal 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”, analisa Cardoso (2003, 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, 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. 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

⁹ A retirada dos preceitos legais, os quais 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 (CARDOSO, 2003, p 301).

base em 1991, quando foi fundado um sindicato do setor eletro-eletrônico, 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. O movimento do capital e essa produção se articulam com as realidades locais e governos nacionais contêm 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, inserida numa realidade também complexa leva 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). O novo sindicalismo, no Brasil, tem marcado a tendência geral de um relacionamento mais próximo e mais intenso entre líderes sindicais e liderados, e, em muitos casos pode romper a dicotomia posta entre representatividade e representação, levando os sindicatos a representarem de direito e de fato as reivindicações dos trabalhadores por ele representados.

As significações dos fatos dependem da interpretação dada à realidade pesquisada e, assim, o fenômeno de crise sindical é interpretado de múltiplas e divergentes maneiras. O tom da 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.

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. (Org.) **Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina**. Rio de Janeiro: Edit. UFRJ, 2000, p. 73-77.

ALIOTI, G. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. *In*: CARVALHO NETO, R. (Orgs). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. PUC. Minas Gerais, IRT – Instituto de Relações de Trabalho, 1998, p. 59-86.

ARAÚJO, S. M. A ação sindical no contexto político da privatização das telecomunicações no Brasil. **Scripta Nova Revista Eletronica de Geografia y Ciencias Sociales**, n. 199, Barcelona: UB, 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.

ARAÚJO, S. M.; MOTIM, B. M. L. Mercado de trabalho e dinâmica sindical; a questão da indústria automobilística no Paraná. *In: XXVII Encontro Anual da ANPOCS*. Caxambu: 2003.

BOITO JR., A. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BRIDI, M. A. **Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical**. Dissertação de Mestrado, Curitiba: UFPR, 2005.

BRIDI M. A. e ARAÚJO S. M. As expressões da crise de um sindicalismo em transição. *In: V Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Montevideo, 2007.

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.

DOMBOIS, R. Los sindicatos - residuos de la sociedad industrial? El papel de los sindicatos en países Europeos indicado por afiliación. *In: V Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Montevideo, 2007.

Folha de São Paulo. **O país dos direitos de papel**. Especial: São Paulo. 24 mar. 2002.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

KREIN, J. D. **O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Tese de dissertação de mestrado. Campinas: UNICAMP, 2001.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**; mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Edit. Perseu Abramo, 2003.

MELO, M. C.; NETO, A. **Negociação coletiva e relações de Trabalho**: o debate atual. São Paulo: ABET. 1998.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**: rumo a uma teoria de transição. São Paulo. Boitempo Editora UNICAMP, 2002.

MORIN, E. **Sociologia**. Apartado 8/ Portugal: Publicações Europa-América, s.d.

MOTIM, B.; NARDI, P. Perfil dos trabalhadores da indústria automobilística no Paraná – anos 2000. *In: V Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Montevideo, ALAST, 2007 (CD)

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.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p. 365-396.

NABUCO, R. M., NEVES M., CARVALHO NETO, A. (Orgs). **A indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

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

contemporâneos en las relaciones sociales. **Revista de Ciencias Sociales**, Departamento de Sociología, n.17, set., 2000, p. 95-115.

POCHMANN, M. **A década dos mitos**. Contexto: São Paulo, 2001.

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.; 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.

Revista Observatório Social Europa. **Sindicalismo no Brasil**. Florianópolis, jan. 2003.

RODRIGUES, L. M. **Destino do sindicalismo**. 2.ed. São Paulo: Edit. da USP; FAPESP, 2002.

PRODUTIVIDADE, EMPREGOS E SALÁRIOS NO PORTO DE SANTOS APÓS A LEI DE MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA

*Daniel Arias Vazquez**

*Felipe Melo Assunção***

RESUMO

Este artigo analisa as relações entre produtividade, emprego e salários no Porto de Santos, após o processo de modernização portuária introduzido pela lei 8.630. A reestruturação produtiva do setor portuário propiciou uma forte elevação da produtividade, inovações tecnológicas e o alcance de níveis recordes de movimentação de cargas. Por outro lado, o processo de privatização trouxe mudanças profundas nas relações de trabalho no maior porto da América Latina. Os resultados mostram que os efeitos deletérios da tecnologia sobre o nível de emprego foram compensados pela forte expansão da atividade portuária. Porém, os ganhos de produtividade não foram apropriados pelos trabalhadores, os quais tiveram significativas perdas salariais no período analisado (1996-2006). Logo, o Porto de Santos é um caso exemplar que permite uma melhor compreensão das transformações recentes nas relações de trabalho, promovidas por uma regulação econômica centrada sob a égide do livre-mercado.

Palavras-chave: regulação econômica; modernização portuária; trabalho; porto de Santos.

* Mestre em Economia Social e do Trabalho e Doutorando em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da UNICAMP. É pesquisador do Centro de Estudos da Metrópole (CEM/ Cebrap) e professor da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). danielv@cebrap.org.br

** Economista pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Atuou como estagiário na Diretoria Comercial e de Desenvolvimento da CODESP (2005-2006). felipehan@ig.com.br

Introdução

Este trabalho pretende ampliar o debate sobre as transformações recentes nas relações de trabalho provocadas pela nova forma de regulação econômica, a qual está estruturada sob a lógica do livre mercado. Este novo ordenamento prevê um acirramento da concorrência, o que implica em medidas de reorganização produtiva das empresas, que visam ampliar a produtividade através de duas vias, a saber: inovações tecnológicas e redução de custos produtivos. Ambas as estratégias colocam sob questão os sistemas nacionais de regulação das relações de trabalho (STR) estabelecidos no período pós-guerra, exigindo maior flexibilização no mercado de trabalho.

Atualmente, no mundo globalizado dominado pelo pensamento hegemônico neoliberal, a livre concorrência obriga as empresas globais a reduzirem custos, o que implica necessariamente em mudanças na regulação das relações de trabalho, as quais submetem o compromisso estabelecido entre capital e trabalho estabelecido no período pós-guerra às exigências de reestruturação produtiva das empresas, inseridas em um ambiente cada vez mais competitivo. Dessa maneira, qual a relação entre a nova regulação econômica e o mercado de trabalho? Quais foram as transformações nas relações de trabalho decorrentes desta nova regulação econômica e de que forma estas podem ser observadas no Porto de Santos?

O objetivo central deste estudo é analisar os impactos desta nova regulação econômica sobre as relações de trabalho no Porto de Santos, com o intuito de verificar se as mudanças promovidas na década de 90 - após a promulgação da Lei de Modernização dos Portos (Lei n.º 8.630/93) - seguem as tendências internacional e nacional de flexibilização do mercado de trabalho e de reestruturação produtiva, visando o aumento da produtividade frente à exarcebação da concorrência nos mercados interno e externo.

A escolha do Porto de Santos como objeto de análise se deve à crescente importância do comércio exterior para a economia brasileira nos últimos anos e à elevada participação do Porto de Santos na movimentação da balança comercial brasileira, superior a 25% em 2005. Além disso, o setor portuário passou por um processo de privatização recente em relação às suas operações; assim, pretende-se analisar os efeitos deste processo sobre a produtividade e o emprego no maior porto da América Latina. Por fim, o estudo de caso do Porto de Santos busca analisar como as tendências de reestruturação produtiva e de desregulação do mercado de trabalho se manifestam em um setor da economia de relevância nacional, onde ocorreram significativas mudanças após a inserção da economia brasileira no mercado global.

O presente artigo está dividido em duas partes, além desta breve introdução e da conclusão. Na primeira seção, pretende-se discutir as novas formas de regulação econômica e as transformações no mercado de trabalho, destacando as estratégias de desregulamentação das relações de trabalho. Esta flexibilização das relações de trabalho era reivindicada pelas empresas que, tendo em vista as exigências da competição desregulada e a emergência de um sistema produtivo mais flexível, buscam maior controle sobre a utilização do fator trabalho em detrimento do pacto entre capital e trabalho, estabelecido no período pós-guerra. O Porto de Santos é um caso exemplar para demonstrar o crescente domínio do capital privado sobre o fator trabalho, onde é possível observar, de um lado, o papel central desempenhado pelo OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-obra) e, do outro, a perda do poder dos sindicatos.

A segunda seção avalia o processo de reestruturação produtiva no setor portuário, o qual ocorre por meio de inovações tecnológicas pesadas, que resultaram em elevados ganhos de produtividade. Em primeiro lugar, buscou-se discutir a relação entre tecnologia e emprego, com o intuito de verificar se ocorreu supressão de postos de trabalho no Porto de Santos. Além de acompanhar a trajetória dos empregos portuários, buscou-se estabelecer relações com a nova Lei dos Portos, com o processo de privatização e com o crescimento da movimentação de cargas (e em valores) no Porto de Santos. Em segundo, abordou-se a

relação entre produtividade e salários, cujas tendências internacionais apontam para o fim da relação salarial fordista. Dessa maneira, buscou-se verificar se as evoluções da massa salarial e do salário médio do trabalhador portuário acompanham os incrementos de produtividade no Porto de Santos na última década.

As conclusões deste trabalho revelam que, de um lado, os impactos negativos do desemprego tecnológico e do processo de privatização sobre o emprego no Porto de Santos foram atenuados pelo crescimento da movimentação de cargas e pela contratação de trabalhadores pelos operadores privados, o que garante o nível de emprego portuário de dez anos atrás. No entanto, é possível observar uma forte retração na massa e na média salarial, apesar dos elevados ganhos de produtividade, o que evidencia a ausência de uma relação entre salários e produtividade no maior porto da América Latina.

1. Regulação Econômica, Reestruturação Produtiva e as Transformações nas Relações de Trabalho: o caso do Porto de Santos

A reorganização econômica, iniciada a partir do final da década de 70, manifesta-se através de um processo de desarticulação das relações estabelecidas pelo padrão de desenvolvimento da chamada idade de ouro do capitalismo, o qual buscava condicionar as regras do mercado ao crescimento econômico e à garantia do pleno emprego, através de uma regulação econômica conduzida pelo Estado.

Esta regulação rompeu os paradigmas da economia clássica vigentes até então, baseados na Lei de Say e na auto-regulação do mercado, os quais se revelaram ineficazes para explicar e, principalmente, solucionar a crise dos anos 30, a qual se intensificava ainda mais com as políticas monetárias restritivas dos países centrais, na tentativa de retomada do padrão-ouro (Eichengreen, 2000). Assim, em meio à crise, surge uma nova teoria econômica que destaca o papel do Estado na administração da demanda agregada, apresentada por J. M. Keynes. Esta intervenção ocorre por meio de políticas anticíclicas, fomentando o crescimento econômico e o emprego (Keynes, 1999).

Após a 2ª guerra mundial, a política econômica keynesiana tornou-se eixo central do padrão de desenvolvimento pós-guerra e da regulação econômica firmada na Conferência de Bretton Woods. Este sistema teve como objetivo criar instituições e regras para o sistema monetário internacional, para que fosse possível superar as limitações do padrão-ouro e o sistema de desvalorizações cambiais competitivas, que tanto dificultavam o comércio internacional a partir dos anos 30 (Cunha, 2004). O período pós-guerra foi marcado por elevadas taxas de crescimento econômico, pela retomada do comércio exterior e pela industrialização nos países periféricos, dentre eles o Brasil. O forte crescimento econômico dos anos 50 e 60, associado às reduzidas taxas de desemprego, fez com que este período ficasse conhecido como “os anos dourados”, denominado por Hobsbawm (1995).

Segundo Plihon (1996), os três pilares da regulação econômica pós-1945 foram: a relação salarial fordista, as políticas de estabilização macroeconômica de inspiração keynesiana e os sistemas financeiros administrados. Estes fatores garantiram elevadas taxas de crescimento econômico em praticamente todos os países do capitalismo avançado. Este crescimento permitiu a elevação dos ganhos de produtividade baseada em mudanças tecnológicas e nas alterações nos processos produtivos das empresas. Os ganhos de produtividade eram repassados aos salários (relação salarial fordista) e, assim, o padrão de desenvolvimento do pós-guerra renovava a relação salarial e o padrão de consumo e rearticulava-os com os padrões tecnológicos e produtivos emergidos da Segunda Revolução Industrial (Mattoso, 1995), o que caracteriza uma relação cooperativa entre capital e trabalho, com retroalimentação do investimento e lucro esperado (Marglin; Bhaduri, 1990). As políticas

públicas de estabilização e a relação salarial fordista contribuíam com o crescimento da demanda, ao mesmo tempo em que a fixação das taxas de juros a patamares baixos garantia às empresas uma fonte de financiamento estável e de custo reduzido (Plihon, 1996, p. 86).

Os limites impostos aos fluxos de capitais financeiros internacionais, a estabilidade cambial, a recuperação do comércio internacional e o aumento da massa salarial dos trabalhadores garantiram demanda para a produção em larga escala, possibilitando o desenvolvimento da produção nacional e a evolução do consumo das classes trabalhadoras. A manutenção do poder de compra da massa salarial garante a continuidade de um processo de consumo dominado pelas mercadorias produzidas em massa, evitando uma deficiência cumulativa da demanda efetiva (Aglietta, 1979). A força dos trabalhadores e o maior poder de barganha para os sindicatos, devido à dinâmica econômica de crescimento e ao pleno emprego, permitiram que os ganhos de produtividade fossem apropriados pelos trabalhadores através de repasses aos salários e redução da jornada de trabalho (Hobsbawn, 1995), garantindo acesso aos padrões de consumo anteriormente inatingíveis à classe trabalhadora (Wan Der Wee, 1987).

Por outro lado, a apropriação destes ganhos pelo Estado resultou em aumento do emprego público e dos gastos em políticas sociais, consolidando a intervenção pública na economia e o desenvolvimento do Welfare State (Hobsbawn, 1995). Este último era baseado um sistema de proteção social com políticas preventivas, as quais garantem o nível de renda do trabalhador; por exemplo, previdência e seguro-desemprego (Van Der Wee, 1981).

Em suma, a política econômica pós-guerra permitiu um elevado crescimento econômico entre os anos 50 e 70, o investimento era viabilizado através de crédito bancário com reduzidas taxas de juros e dos elevados gastos públicos, os quais transformaram-se em aumento da produção e do emprego, sem implicar na elevação da dívida pública, pois havia crescimento do produto nacional, o que mantinha a relação dívida/PIB.

O esgotamento do prolongado desenvolvimento econômico do pós-guerra foi resultado do desgaste dos impulsos dinâmicos do padrão de industrialização, com o enfraquecimento da capacidade dinâmica do progresso técnico, a maior saturação de mercados internacionalizados, o sobre investimento generalizado, a crescente financeirização da riqueza produzida, o enfraquecimento da hegemonia norte americana e, por fim, a elevação dos preços do petróleo em 1973¹.

O modelo de desenvolvimento do pós-guerra era consenso enquanto havia um elevado crescimento econômico, sem aumento da dívida pública e com inflação baixa. Porém, com o final do período de reconstrução do pós-guerra, o ritmo do crescimento desacelerou, acompanhado do aumento da inflação e da dívida pública, desgastando o padrão de desenvolvimento do período de ouro do capitalismo e, conseqüentemente, abrindo espaço para argumentos de caráter liberal².

As teses liberais colocam que a crise do padrão pós-guerra ocorre em razão do crescente peso dos salários e dos encargos sociais, em conjunto com o aumento da carga fiscal associada à expansão do setor público durante o período de crescimento, fatores estes que pressionaram a lucratividade e diminuíram a propensão a investir das empresas. Este argumento é denominado de *profit squeeze*, onde salários pressionam as margens de lucro³.

¹ As razões da crise do padrão de desenvolvimento do período pós-guerra estão fora do escopo de análise deste trabalho. Para isso ver Belluzzo; Coutinho, 1996.

² Paradoxalmente, conforme destaca Polanyi (1980), os pilares que sustentavam o padrão de desenvolvimento da idade de ouro foram sendo questionados pela modernização conservadora com argumentos liberais, apesar destes pilares terem sido erguidos por um movimento de auto defesa da sociedade contra as conseqüências do liberalismo na segunda metade do século XIX e início do século XX.

³ A idéia de que a elevação dos salários comprime, necessariamente, os lucros, defendida por Ricardo, é refutada por Marx. Primeiro, porque a base de trabalho vivo está cada vez menor, comparada com a massa dos meios de produção. Segundo, porque a mais-valia mostrou-se ser uma relação aberta, com uma elevada elasticidade do

Este tese aponta que a pressão dos salários sobre o lucro na situação de pleno-emprego (anos 50 e 60) reduziu a eficácia das regras de regulação vigentes desde 1945 (Marglin; Bhaduri, 1990).

A partir de 1979, com as vitórias dos governos conservadores em muitos países centrais, principalmente nos EUA e na Inglaterra, iniciou-se a construção de uma nova ordem de regulação econômica centrada no combate à elevada inflação através da redução da intervenção do Estado, do equilíbrio orçamentário e do arrocho salarial. A nova ordem econômica busca permitir a mobilidade de capitais, sob a égide da globalização financeira e da exposição das economias nacionais à concorrência externa através da abertura comercial e financeira, partindo do pressuposto de que esta abertura iria aumentar a competitividade das indústrias nacionais. As políticas públicas foram radicalmente reorientadas, sendo que a principal prioridade passou a ser o combate à inflação, o que seria realizado por meio da política monetária. Monetarismo e liberalismo passaram a ser os novos princípios fundamentais da política econômica. (Philon, 1996).

A nova forma da concorrência internacional apresenta comportamento predatório. Em nome da competitividade, rompe-se o compromisso de solidariedade nacional entre empresas e trabalhadores presente nos anos dourados do capitalismo, quando parte dos ganhos em produtividade era apropriada pelos salários e pelo Estado.

Com o acirramento da concorrência nos mercados interno e externo, as empresas buscam a valorização do capital nos mercados financeiros e por meio de inovações tecnológicas e da racionalização produtiva. Esta última visa diminuir os custos produtivos através da flexibilização das relações de trabalho, aumentando a produtividade das empresas com o objetivo de fazer frente à concorrência exacerbada no mercado globalizado.

A competição acirrada orientou a reorganização produtiva das empresas, as quais procuram diminuir seus custos produtivos através da reestruturação organizacional e da redução dos custos com a mão de obra. Dessa forma, as empresas pressionam os Estados para flexibilizar os sistemas nacionais de relações de trabalho, permitindo uma negociação direta entre empresas e seus trabalhadores e uma desregulação do mercado de trabalho.

No Brasil, a flexibilização das relações de trabalho entrou na pauta nos anos 90, no governo Collor, quando se iniciava o processo de inserção da economia brasileira no mercado global que, ao mesmo tempo, expôs as empresas nacionais à concorrência desregulada, a partir de um movimento abrupto de abertura econômica, forçando um aumento de produtividade a qualquer custo. Todavia, este processo de abertura da economia nacional foi interrompido pelo movimento de impeachment do presidente Collor em 1992 e retomado dentro da estratégia de estabilização do Plano Real, implantado em 1994, com o intuito de controlar a inflação através da sobrevalorização da moeda nacional em relação ao dólar e da abertura econômica.

A combinação da abertura econômica com a valorização da taxa de câmbio, sem, contudo, estar relacionada a uma política industrial, vai provocar uma reestruturação forçada da indústria brasileira, devido à exposição da indústria nacional à concorrência externa. Assim, além de serem obrigadas a se voltarem para o exterior por meio das exportações, as empresas brasileiras passam a enfrentar a concorrência externa no mercado interno. Essa conjuntura econômica força o empresariado nacional a adotar, como assinala Leite (1994:573) “novas formas de gestão de mão-de-obra, mais compatíveis com as necessidades de flexibilização do trabalho e com o envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade”.

A busca incessante pelo aumento na produtividade e na competitividade das empresas, diante do modelo econômico adotado, traduziu-se em pressão política do empresariado sobre

trabalho excedente. Terceiro, porque os salários são regulados pelo exército industrial de reserva, o qual cresce com o processo de acumulação capitalista.

o Estado Nacional para a desestruturação do sistema público de regulação das relações de trabalho no Brasil. Neste contexto, os setores empresariais pressionam para a retirada do Estado da economia, para a desregulação dos direitos sociais e para a flexibilização das relações de trabalho, a fim de reduzir os custos com encargos sociais e, com isso, elevar a produtividade e a competitividade, frente a um contexto de baixo crescimento econômico e de acirrada concorrência nos mercados nacional e internacional (Vazquez, 2006).

O setor portuário e, mais especificadamente, o Porto de Santos são casos exemplares da reestruturação produtiva pela qual passou a economia brasileira. Até os anos 1980, é possível afirmar que não havia necessidade de eficiência portuária, uma vez que o comércio exterior não era desenvolvido, compatível com um sistema portuário ineficiente e caro. O modelo econômico era voltado para o mercado interno e os elos da cadeia produtiva eram abastecidos com baixo coeficiente de importações (Coutinho, 1998); além disso, a parte da economia que dependia das importações ou exportações também tiravam vantagem da ineficiência do setor portuário brasileiro, na medida em que mantinham, na sua maioria, terminais portuários privativos.

Contudo, esse modelo portuário estatal ruiu com a crise fiscal do Estado brasileiro na década de 1980. O setor portuário passou por um processo de privatização, via concessão da operação aos terminais privados propiciada pela Lei de Modernização Portuária (lei 8.630, de 25/02/1993), a exemplo de outros setores controlados pelas empresas estatais (elétrico, telefonia, etc.).

Além disso, o setor portuário passa a desempenhar um papel central na economia brasileira em virtude da abertura econômica e das exigências de competitividade da indústria nacional no mercado exterior. Conseqüentemente, os portos passam a ter importância cada vez maior para a economia brasileira, dado que respondem por mais de 80% do total exportado e importado pelo Brasil. Assim, a globalização influenciou diretamente a forma de operação da atividade portuária, pois as mercadorias necessitam chegar com rapidez e segurança ao seu mercado consumidor, o que demanda eficiência e competitividade dos portos, já que o modal marítimo é o mais importante na cadeia logística.

Visando aumentar a eficiência no setor, os portos brasileiros, que outrora praticavam um modelo de complementaridade entre si, agora são expostos a um modelo de concorrência que prioriza a competição entre os portos e dentro dos portos. (Vidal, 2004). Em suma, o modelo portuário estatal tornou-se incompatível com as exigências da economia globalizada. Portanto, o sistema portuário brasileiro se viu obrigado a realizar sua reestruturação. Neste sentido, a Lei de Modernização dos Portos no Brasil objetivou reduzir custos, aprimorar serviços e garantir a qualidade dos mesmos através da concessão da operação portuária para empresas privadas.

Com este processo de privatização no Porto, o quadro de funcionários da CODESP sofreu um acentuado declínio, principalmente em 1997, ano da transferência do pessoal da capatazia da CODESP (Companhia Docas do Estado de São Paulo) para o OGMO – Órgão Gestor da Mão-de-obra, criado a partir da mesma Lei 8.630/93, e do Plano de Demissão Voluntária (PDV).

O OGMO foi uma das principais mudanças decorrentes da Lei de Modernização dos Portos, sendo criado em todos os portos do país. O OGMO teve o seu primeiro estatuto social aprovado em 27 de dezembro de 1994. É uma entidade civil e sem fins lucrativos, cujas funções são definidas pelo artigo 25º da lei 8.630: administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro; selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso. (Rodrigues; Vaz, 2001).

O redimensionamento da força de trabalho e a realocação de pessoal para o OGMO é, na verdade, uma forma de ampliar o controle do capital sobre o uso, o tempo e a remuneração do trabalho portuário, uma vez que os operadores portuários possuem bastante influência nas decisões deste órgão. O OGMO passou a executar a gestão da mão de obra avulsa, que antes era realizada pelos sindicatos, ou seja, passou da esfera do trabalho para o domínio do capital privado, provocando diversos conflitos que envolveram várias categorias de trabalhadores portuários. Conforme Vidal (2004), o OGMO rompeu com o monopólio e o poder dos sindicatos⁴ na contratação dos trabalhadores avulsos, por exemplo.

Além disso, outros serviços, que outrora eram atribuídos aos sindicatos, foram repassados ao OGMO, tais como: folhas de pagamento pelo trabalho portuário, 13º salário, férias, salário família, recolhimentos do FGTS, INSS e Imposto de Renda, pensões alimentícias, repasses dos valores dos vales-refeição, entrega de vale transporte. (Rodrigues; Vaz, 2001). A perda dessas funções reduziu o poder dos sindicatos, o que refletiu na sua capacidade de negociação e de mobilização dos trabalhadores.

Segundo Zapata (1999), as relações de trabalho se alteraram profundamente nas empresas estatais que foram privatizadas. Houve perda de capacidade de negociação dos sindicatos, sendo que as relações de trabalho em muitas empresas que fizeram parte desse processo se “particularizam e passaram a fazer parte de negociações que já não punham em jogo as autoridades estatais, mas sim as distantes burocracias transnacionais” (pg. 61). O caso do Porto de Santos confirma esta tendência. Segundo Vidal (2004),

“(…) com a Lei de Modernização dos Portos, sucessivas mudanças foram implementadas nos portos brasileiros direcionadas para a reformulação do sistema de gerenciamento das operações portuárias, cuja logística passou a ser orientada também em função da competitividade do mercado e sustentabilidade da atividade, que inclui mudanças específicas na gestão da mão-de-obra avulsa. Entre as mudanças identificadas, priorizou-se o novo modelo de gestão da mão-de-obra avulsa, que neutralizou a intermediação dos sindicatos, e sua função administrativa, na seleção e contratação dos trabalhadores avulsos, que passaram a ser gerenciados pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMO. (Vidal, 2004, p 01)”.

Dessa maneira, a transferência da gestão da mão-de-obra portuária dos Sindicatos para o OGMO caracteriza a ampliação do domínio do capital sobre o trabalho e a perda de poder por parte dos sindicatos das negociações. As relações de trabalho tornaram-se mais diretas entre empresas e trabalhadores, propiciando aos empresários um maior controle sobre o uso e a remuneração do fator trabalho. Em síntese, é possível afirmar que houve na realidade a troca do monopólio na gestão da mão de obra avulsa dos sindicatos (representantes dos trabalhadores) para o OGMO (o qual possui forte influência dos operadores privados). Essa troca de monopólio amplia o domínio dos empresários do porto sobre as relações de trabalho nos portos brasileiros.

Apesar da pressão dos sindicatos, estas transformações nas relações de trabalho implicaram em perdas para os trabalhadores, entre elas a redução da quantidade de trabalhadores por turno, redução da jornada de trabalho (redução da disponibilidade de ternos) e perdas psicológicas e sociais, já que o estivador já não tem o mesmo status de outrora. Os efeitos sobre o nível de emprego e salarial serão analisados na seção seguinte.

Em suma, conclui-se que a inserção da economia brasileira na globalização provocou mudanças nas relações de trabalho, uma vez que as estratégias empresariais voltaram-se para a racionalização produtiva, visando maior competitividade dentro de um mercado

⁴ O papel dos sindicatos dos trabalhadores portuários não está no escopo deste trabalho. No entanto, cabe destacar que esta categoria teve historicamente elevado poder de barganha. Por exemplo, foi a segunda categoria profissional a possuir um instituto de previdência, após os ferroviários.

globalizado, o que levou à revisão do pacto entre capital e trabalho firmado no período pós-guerra. As empresas buscaram ampliar o controle sobre a gestão do fator trabalho, o que pode ser observado no Porto de Santos e no setor portuário como um todo, com o monopólio do OGMO sobre a gestão da mão de obra portuária avulsa.

Por fim, cabe ressaltar, que as empresas, visando ampliar a competitividade e a produtividade frente à acirrada concorrência do mercado global, se reestruturaram de duas formas: (i) inovações tecnológicas, visando aumentar a produtividade; e (ii) redução dos custos do fator trabalho, a fim de ampliar as margens de lucro. As relações entre produtividade (via incremento de tecnologia), empregos e salários serão analisadas na seção seguinte, através do caso do Porto de Santos.

2. Os efeitos do processo de modernização sobre o nível de emprego e os salários dos trabalhadores portuários

A globalização econômica expõe as empresas à concorrência internacional fazendo com que os ganhos de produtividade sejam buscados a qualquer preço, estes podem ser alcançados através de mudanças tecnológicas e/ou organizacionais. De um lado, a inovação tecnológica envolve maiores riscos e recursos, em contrapartida, os novos métodos organizacionais envolvem menores riscos e são reversíveis, o que faz com que as empresas optem, com mais frequência, por uma reestruturação produtiva. No entanto, ambas as mudanças alteram a relação entre capital e trabalho, garantindo aumento de produtividade através da redução dos custos da mão de obra e da terceirização das partes menos lucrativas do processo produtivo.

Para Mattoso (2000), as inovações tecnológicas, quando observada em uma empresa, setor ou região (visão microeconômica), podem resultar em supressão de empregos, porém não determina, a priori e por si só, o resultado do nível de emprego no âmbito nacional (visão macroeconômica). O aumento da produtividade resultante dos incrementos de tecnologia pode significar mais emprego, consumo, tempo livre e desemprego, dependendo da regulação social⁵ que define como os ganhos de produtividade serão apropriados pelas empresas, trabalhadores e Estado.

Quanto aos efeitos da tecnologia sobre o nível de emprego, deve-se ressaltar que as inovações sempre realizaram o seu papel histórico na sociedade capitalista de reduzir o trabalho vivo envolvido na produção, aumentando a produtividade e a competitividade da empresa inovadora em relação aos seus concorrentes em um processo de destruição criativa (Schumpeter, 1980). Entretanto, os resultados dessa relação passam pelas escolhas sociais que determinam as formas de regulação do sistema produtivo e de apropriação dos ganhos de produtividade.

Por exemplo, no período de ouro do capitalismo, observou-se elevados níveis de produtividade acompanhados de baixas taxas de desemprego, quando não de pleno emprego, isto foi possível graças à regulação do sistema produtivo e especialmente, devido à expansão da produção, do emprego público e com a redução do tempo de trabalho. Em contrapartida, no período atual, os ganhos de produtividade são acompanhados pelas altas taxas de desemprego, registradas em todo o mundo. Esta relação deve-se ao próprio modelo de desenvolvimento marcado pela globalização financeira e desregulação do mercado de trabalho, em detrimento do aumento da produção, dos salários e do emprego, “enfraquecendo

⁵ Segundo Mattoso (2000), a regulação social são as instituições e regras definidas de maneira a arbitrar e decidir como serão distribuídos os ganhos de produtividade e os recursos entre as classes sociais. Segundo o autor, na economia globalizada, essa regulação é exercida pelo mercado de capitais.

o círculo virtuoso que ligava o crescimento da produtividade ao crescimento da renda e da demanda” (Mattoso, 2000, pg. 120).

Os efeitos do aumento da produtividade sobre o emprego são também fortemente determinados pelo ciclo econômico que, por um lado, favorece o emprego em períodos de expansão econômica, e por outro, em períodos de crise pode resultar em supressão de postos de trabalho. Tendo em vista o baixo crescimento econômico dos anos 80 e 90, os ganhos de produtividade são traduzidos em uma diminuição do emprego, especialmente do emprego formal.

De acordo com Mattoso (2000), a valorização do capital, por meio das inovações tecnológicas, “move-se contra os trabalhadores e a sociedade como resultado da sua apropriação privada, de sua utilização unilateral e sem regulação social (...) *esta* desregulação dos mercados e as intensas transformações tecnológicas geraram novas ou ampliaram velhas tensões, como por exemplo, a tendência do trabalho vivo ser eliminado pelo capital no processo de produção” (pp. 15-6).

Em contrapartida, Drucker (1993) acredita que os trabalhadores de hoje têm uma vantagem, pois possuem os “meios de produção”, ou seja, “seu conhecimento”. Dada essa vantagem, eles não sofrem os impactos da globalização de forma tão contundente.

Nos anos 80 e 90, durante a traumática reestruturação das empresas americanas, muitos milhares de trabalhadores do conhecimento perderam seus empregos. As empresas em que trabalhavam foram compradas, fundiram-se com outras, deram origem a outras empresas, foram liquidadas e assim por diante. Entretanto, em poucos meses a grande maioria encontrou novos empregos nos quais podiam colocar em ação seus conhecimentos. O período de transição foi doloroso e em cerca de metade dos casos o novo emprego não era tão bem remunerado quanto o antigo, além de não ser tão agradável. Mas os técnicos, profissionais liberais e gerentes descobriram que possuíam o “capital” - seu conhecimento; eles possuíam os meios de produção. (Drucker, 1993, p. 41).

Contrariamente a Drucker, Fiori (2001) não acredita que o trabalho perdeu sua função, e para este autor o número de trabalhadores do conhecimento - aqueles que para Drucker foram beneficiados e possuem vantagens adicionais - é bastante reduzido. Assim, a grande maioria dos trabalhadores ainda continua a mercê do capital, sendo que agora as relações de trabalho estão muito mais vulneráveis aos interesses do capital.

Este argumento encontra reforço em Marx (1985), que considera os processos de acumulação e de reprodução ampliada como elementos fundamentais para a valorização do capital, transformando o trabalho em uma base miserável; ou seja, reduzindo a participação do fator trabalho no processo produtivo. Segundo Marx, o progresso técnico busca elevar a produtividade do trabalho, reduzindo custos da produção e, conseqüentemente, aumentando as margens de lucro, sendo este processo estimulado pela concorrência capitalista que, por sua vez, estimula a busca pela inovação e pela ampliação da composição técnica do capital. Assim, o autor aponta para uma tendência do capitalismo em favorecer o trabalho morto (máquinas) em detrimento do trabalho vivo (força de trabalho), diminuindo a participação deste último no processo produtivo.

Sob outro ponto de vista, diferente de Drucker e Fiori, Mattoso (2000) coloca que as inovações tecnológicas, embora sejam capazes de alterar a qualidade e a quantidade de emprego, não determinam a priori seu resultado em nível nacional. Segundo o autor, em períodos de forte crescimento as teses dominantes tenderam a valorizar os efeitos positivos do progresso técnico; por outro lado, em períodos de crise, as análises que apontam as novas tecnologias como o único e grande fator responsável pela redução de empregos são predominantes.

Dessa maneira, o que parece determinar o nível de emprego e dos salários não são os incrementos de tecnologia e produtividade, mas sim o crescimento econômico e a forma como

os ganhos de produtividade são distribuídos entre capital e trabalho. Diante disso, este trabalho busca ampliar este debate sobre os impactos dos incrementos de tecnologia e produtividade sobre o nível de emprego e salários através de um estudo de caso no setor portuário, o qual passou por fortes transformações produtivas e nas relações de trabalho. Neste estudo, pretende-se responder às seguintes questões: houve aumento da produtividade portuária no Porto de Santos, após a promulgação da lei 8.630/93? Qual foi o impacto das inovações tecnológicas e da reestruturação produtiva sobre o nível de emprego portuário? Como os ganhos de produtividade foram apropriados?

2.1. Tecnologia e emprego no Porto de Santos: uma relação conflituosa?⁶

Dado o processo de privatização dos portos, mediante a Lei 8630/93, a chamada Lei de Modernização dos Portos, as companhias docas de todo o país tiveram uma redução acentuada no número de empregados. Contudo, o Porto de Santos, por ser o maior do Brasil, conseqüentemente foi o que sofreu os maiores impactos.

O quadro 1 abaixo demonstra esta queda no quantitativo de trabalhadores nas Companhias Docas no período entre 1993 e 2005. A maior retração na quantidade de trabalhadores, tanto em números absolutos quanto percentualmente ocorreu no Porto de Santos. A redução de 6.000 trabalhadores na CODESP representou uma queda de 80,6%, acima da média nacional, que foi em torno de 70%.

Quadro 01 - Trabalhadores Portuários Empregados nas Companhias Docas¹

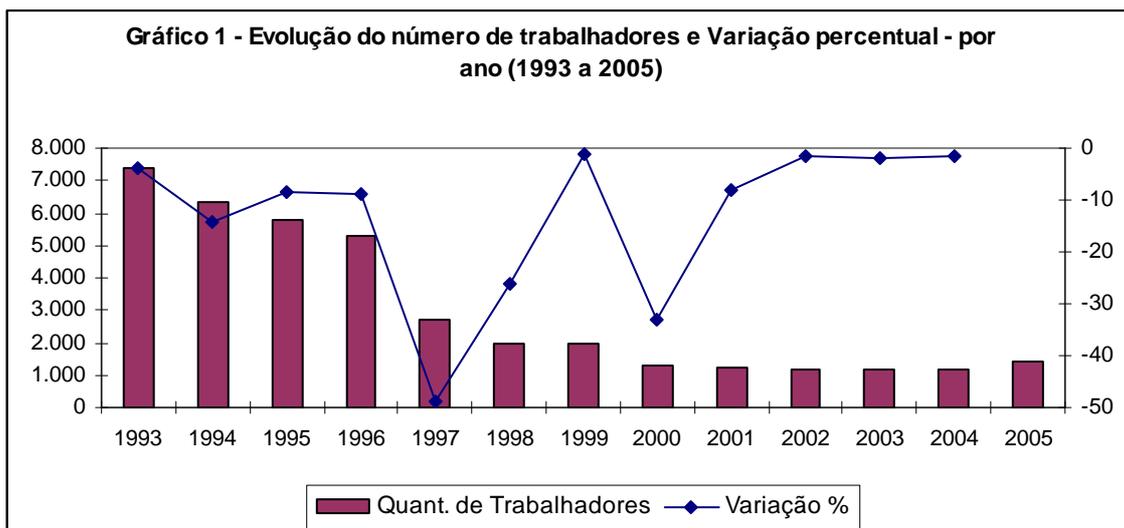
Companhia	1993	1996	2000	2003	2004	2005	Varição 2005/1993
CDC-Ceará	419	301	150	129	138	138	-67,1%
CODERN-Rio Gr. Norte	563	742	381	218	348	348	-38,2%
CODEBA-Bahia	750	623	247	224	286	286	-61,9%
CDP-Pará	494	272	282	274	331	384	-22,3%
CDRJ-Rio de Janeiro	3.165	3.100	671	660	852	852	-73,1%
CODESA-Espírito Santo	720	595	251	255	470	470	-34,7%
CODESP-Santos	7.372	5.270	1.317	1.172	1.155	1.432	-80,6%
TOTAL	13.483	10.903	3.299	2.932	3.580	3.910	-71,0%

Fonte: CODESP (2005)

Elaboração dos autores

¹ Em dezembro de cada ano

⁶ Esta questão está presente em Mattoso (2000). Aqui, a relação entre tecnologia e emprego será analisada a partir do processo de modernização ocorrido no Porto de Santos.



Fonte: Codesp (2005)

Elaboração dos autores

Obs: optou-se por excluir do gráfico a variação percentual de 2004 para 2005 a fim de obter uma melhor visualização do mesmo. No ano de 2005, houve o único aumento no número de trabalhadores da Codesp (24%).

O gráfico 1 mostra que houve uma redução do número de trabalhadores da CODESP em todo o período analisado, exceto em 2005, cuja elevação (de 24%) se deveu ao ingresso de novos guardas portuários por meio de concurso público (277 admissões). A partir do gráfico acima, é possível notar que a maior queda (-49%) ocorreu em 1997, quando houve a transferência de trabalhadores para o OGMO e o PDV da CODESP.

Cabe salientar que estes números se referem exclusivamente aos trabalhadores vinculados à CODESP e que grande parte desta redução ocorre em função da transferência das operações portuárias para os terminais privados, cabendo à CODESP as funções de autoridade e administradora portuária. Dessa maneira, essa redução não necessariamente implica na mesma quantidade de desempregados, dado que muitos trabalhadores foram transferidos para o OGMO ou até mesmo contratados pelas novas operadoras portuárias⁷. Por outro lado, com o processo de privatização das operações e em razão dos arrendamentos realizados nas áreas portuárias, surgiram novos postos de trabalho nos terminais privados atuantes no Porto de Santos.

Em 2001, havia uma estimativa de 3.000 postos de trabalhos nas empresas portuárias, número esse que, segundo as estimativas, se elevou para 8.000 em 2006 (Rodrigues, 2006). Segundo Rodrigues e Vaz (2001), a remuneração oriunda dos operadores portuários atenua os efeitos da modernização portuária sobre os empregos portuários, pois houve o surgimento de novos postos de trabalho⁸, que contribuíram também para a minimização da queda no nível de emprego.

Segundo Rodrigues (2006), o nível geral de emprego no Porto de Santos cresceu em 1,3% nos últimos dez anos, ou seja, entre setembro/1996 (ano que antecedeu a transferência de trabalhadores da CODESP para o OGMO - 2º semestre de 1997) e setembro/2006. O quadro 2 abaixo, construído a partir dos dados disponíveis em Rodrigues (2006), mostra a

⁷ Este mesmo processo também ocorre nos demais portos brasileiros.

⁸ É importante ressaltar que o perfil desses novos postos de trabalho não será tratado aqui devido à ausência de dados confiáveis para tal pesquisa, assim como também não serão enfocadas as argumentações de que o número de empregos relacionados ao Porto de Santos só não é maior devido ao fato de que as empresas atuantes no Porto manterem escritórios fora da cidade.

quantidade de trabalhadores portuários, segundo seu vínculo, e a variação no nível de emprego em cada categoria no período acima.

Em primeiro lugar, percebe-se a queda do quantitativo de pessoal vinculado a CODESP foi amenizada pelos empregos gerados pelas operadoras privadas, ou seja, a supressão de 8380 postos de trabalho avulsos, da CODESP e da Força Supletiva, que foram compensados, em grande parte, pela geração de 7600 empregos nos terminais privados. Um segundo ponto de destaque é o aumento do número de trabalhadores contratados na própria CODESP, que compensou parcialmente a enorme redução do seu quadro de pessoal com a admissão de trabalhadores por tempo determinado (via contratos), os quais possuem condições de trabalho bem mais precárias do que os empregos que foram suprimidos.

Quadro 02 – Quantidade de Trabalhadores no Porto de Santos, segundo vínculo empregatício

Categorias	Set/1996	Set/2006	Var. %
CODESP c/ vínculo	5.390	1.372	-74,5
CODESP mão-de-obra contratada	220	1.200	445,5
Força Supletiva	2.210	-	-
Avulsos	7.346	5.194	-29,3
Terminais Vinculados	400	6.000	1.400
Terminais Terceirizados	-	2.000	-
Total	15.566	15.766	1,3

Fonte: Rodrigues (2006)

Elaboração dos autores

Os novos empregos gerados na CODESP e a grande quantidade de trabalhadores terceirizados nos terminais privados confirmam uma tendência observada no mercado de trabalho brasileiro, a saber: o processo de flexibilização das relações de trabalho, dentro da estratégia de reestruturação produtiva das empresas, tendo em vista a regulação econômica vigente e o acirramento da concorrência no mercado global, conforme foi ressaltado anteriormente. Segundo Leite (1994), o crescimento dos empregos terceirizados se deve à regulação econômica, que leva às empresas a darem “maior importância à redução de custos por meio da precarização das condições de trabalho, mesmo que isso signifique queda da qualidade do serviço prestado” (Leite, 1994, p.575).

Um outro fator que explica a precarização das relações de trabalho, apontado por Singer (1999), é a descentralização do capital, que leva muitas das atividades exercidas outrora pelos capitais monopolistas a serem transferidas para pequenas empresas (terceirizadas) e empregados autônomos, o que aumenta a participação das ocupações com poucas garantias e direitos dos trabalhadores assalariados. Esta tendência também se confirma na análise do Porto de Santos, uma vez que a operação portuária passa de uma grande empresa estatal para a mão de várias empresas privadas que competem entre si e entre empresas de outros portos (Vidal, 2004). Esta competição, conforme visto, impõe a necessidade de racionalização produtiva e redução dos custos do trabalho.

Assim, podemos concluir que o processo de modernização no Porto de Santos não reduziu o montante de emprego vinculado à atividade portuária, o qual permaneceu praticamente estável na comparação com dez anos atrás. Todavia, os novos empregos gerados seguem uma tendência nacional de precarização do trabalho, conforme explicita Singer (1999):

O termo Precarização do trabalho descreve adequadamente o que está ocorrendo. Os novos postos de trabalho, que estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, não oferecem, em sua maioria, ao

seu eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo. (SINGER, 1999, p. 24 – grifo nosso).

No entanto, deve-se ressaltar que, ao contrário do esperado, o processo de modernização (e privatização) portuária não levou à redução no número de empregos no Porto de Santos. Este resultado é ainda mais surpreendente quando verificamos o montante de investimentos em tecnologia no Porto de Santos. Não houve desemprego tecnológico? Os incrementos de tecnologia e produtividade não reduziram a quantidade de trabalho vivo? Então, o que explica a evolução do emprego no Porto de Santos?

Para responder a estas questões, devemos analisar os resultados do processo de reestruturação produtiva no Porto de Santos, avaliando o crescimento da movimentação (atividade portuária) e os ganhos de produtividade na última década, na qual se estima um montante de investimentos superior a US\$ 1 bilhão (estimativas da CODESP). Com isso, pretende-se avaliar a relação entre produtividade e emprego no maior porto da América Latina.

Quadro 03 – Evolução da movimentação no Porto de Santos – período 1996 a 2006

Período	Movimentação em toneladas			Movimentação em US\$ milhões FOB			Movimento Contêineres (unidades)
	Exportações	Importações	Total (em toneladas)	Exportações	Importações	Total (em US\$ milhões)	
1996	15.617.118	20.722.242	36.339.360	12.097,72	14.757,44	26.855,16	547.430
1997	17.791.815	20.680.315	38.472.130	13.591,17	16.006,81	29.597,98	580.592
1998	19.401.126	20.539.260	39.940.386	13.538,30	15.298,18	28.836,48	564.948
1999	24.264.690	18.410.817	42.675.507	13.237,13	12.522,05	25.759,18	546.972
2000	22.353.811	20.730.572	43.084.383	13.593,38	13.299,64	26.893,02	554.263
2001	28.030.470	20.131.123	48.161.593	14.443,74	13.359,54	27.803,28	713.760
2002	33.822.484	19.651.784	53.474.268	15.681,35	11.689,03	27.370,38	832.157
2003	39.126.666	20.950.407	60.077.073	20.216,85	12.189,80	32.406,65	1.037.371
2004	45.809.828	21.799.925	67.609.753	26.893,88	16.043,63	42.937,51	1.247.130
2005	50.399.621	21.502.873	71.902.494	32.798,72	18.146,60	50.945,33	1.478.428
2006	52.215.611	23.185.216	75.400.827	39.702,34	20.426,58	60.128,91	1.530.439
Var. 96-06	234,35%	11,89%	107,49%	228,18%	38,42%	123,90%	179,57%

Fonte: Codesp (2006) Obs: previsão de 2006 calculada com base no resultado médio até o mês de setembro.

O quadro 3 acima mostra a expansão da atividade portuária nos últimos dez anos. A movimentação de cargas no Porto de Santos cresceu 107% em toneladas e 123% em valores monetários. Outro indicador relevante é o aumento na quantidade de contêineres movimentados, cerca de 180%. Estes números mostram a expansão da capacidade produtiva no porto que atinge níveis recordes de movimentação (em toneladas e em valores monetários - US\$), em virtude dos elevados investimentos em tecnologia e da introdução de novas máquinas na atividade portuária em Santos. Como exemplo, podemos citar a aquisição de portêineres⁹, que custam mais de US\$ 6 milhões, por parte dos terminais portuários privados.

Cabe ressaltar que a expansão da atividade portuária se deve, em boa parte, ao dinamismo do comércio exterior no período, especialmente com a significativa expansão das exportações (com aumento em torno de 230%, em toneladas e em US\$ milhões; enquanto as importações cresceram 12% e 38%, respectivamente – quadro 03). Outro fator relevante que explica a movimentação pelo Porto de Santos é o tamanho da sua área de influência (*hinterland*) e o respectivo crescimento da produção voltada para o exterior (Neto, 2006). Entretanto, deve-se destacar que os atuais patamares de movimentação de cargas só foram atingidos por causa dos investimentos realizados com elevada intensidade de capital, impulsionados pelo processo de modernização (privatização) portuária.

⁹ Portêineres: Equipamentos automáticos acostados no cais utilizados para movimentação de contêineres.

Historicamente, os investimentos maciços em tecnologia vêm na direção de poupar trabalho humano (Schumpeter, 1980; Marx, 1985); gerando um desemprego tecnológico, com a supressão de, principalmente, trabalhos mais braçais e de menor qualificação, pois “neste tipo de tarefas que o cérebro eletrônico se mostra superior ao humano, tanto em termos de eficiência quanto de custos” (Singer, 1999, p. 18). Contudo, como coloca Mattoso (2000), a tecnologia não determina o nível geral de emprego por si só, mas afeta com intensidade o emprego no nível setorial e/ou regional.

No entanto, isto não ocorreu no Porto de Santos, conforme os dados da evolução do emprego portuário (quadro 02). Então a que se deve o crescimento do emprego portuário? Sem dúvida, ao crescimento da atividade portuária. Esta foi capaz de compensar os efeitos negativos do grande incremento de tecnologia sobre o nível de emprego no setor, garantindo um pequeno aumento de 1,3% no número de trabalhadores portuários. No entanto, a natureza desses empregos se altera, uma vez que a criação de novos postos de trabalho ocorre, em boa parte, pela via da terceirização e em condições mais precárias de trabalho.

Com o vultoso aumento na movimentação de cargas (em toneladas e em valores monetários) e a manutenção de praticamente o mesmo número de trabalhadores, a produtividade no Porto de Santos também deu um grande salto. Tomando-se como base o número de trabalhadores no começo (1996) e no final do período analisado (2006) e fazendo um cálculo simples, é possível verificar o crescimento da produtividade através do seguinte indicador: movimentação de cargas por trabalhador.

Em setembro de 1996, cada trabalhador era responsável por, em média, US\$ 154 mil movimentados. Já em setembro de 2006, cada trabalhador foi responsável por US\$ 341. Houve, portanto, um acréscimo de 121%, na produtividade por trabalhador¹⁰. Quando consideramos a movimentação em toneladas, os ganhos de produtividade foram da ordem de 105%, ou seja, cada trabalhador movimentava 1,7 toneladas em 1996, passando a movimentar 3,8 toneladas em 2006. Se considerarmos a movimentação de contêineres, este indicador passa, em média, de 35 para 97 contêineres movimentados por trabalhador.

Em suma, conclui-se que os ganhos de produtividade e a introdução de tecnologia no Porto de Santos não reduziram o nível de emprego portuário. Ao contrário, observou-se uma pequena expansão do emprego (1,3%), a qual foi obtida em razão do vultoso crescimento na movimentação de cargas, especialmente aquelas com destino à exportação. O crescimento da atividade portuária compensou a supressão de postos de trabalho por meio das inovações tecnológicas, no entanto os empregos gerados têm caráter mais precarizado (caráter temporário, terceirizado) e/ou estão localizados nos terminais privados.

Assim, após uma década de transformações profundas no Porto de Santos, nos deparamos com o mesmo nível de emprego portuário (em termos quantitativos, mas não qualitativos), com recordes recorrentes de movimentação e com significativos incrementos de produtividade. Entretanto, resta saber: como estes ganhos de produtividade foram apropriados? Estes ganhos foram repassados aos salários dos trabalhadores portuários? Qual a trajetória da massa salarial e do salário médio no Porto de Santos?

2.2. Produtividade e salários no Porto de Santos: existe uma relação salarial fordista?

Conforme foi visto na primeira seção, o padrão de desenvolvimento pós-guerra tinha como um dos seus pilares a relação salarial fordista, caracterizada pelo repasses de parte dos ganhos de produtividade aos salários. Esta relação entre produtividade e salários contribuía para o crescimento da renda e do consumo da classe trabalhadora, garantindo demanda para a

¹⁰ Este resultado bate com os dados de Rodrigues (2006), que apontou para 120% o crescimento da produtividade no Porto de Santos.

produção em larga escala e, por conseqüência, a realização dos lucros das empresas. Já a regulação econômica hegemônica a partir dos anos 80, centrada no combate à inflação, coloca como elemento central a desindexação salarial, eliminando as relações com a produtividade (fim da relação salarial fordista), com índice de preços e outras políticas salariais; sendo que os salários passam a ser estabelecidos na negociação direta entre as empresas e os seus trabalhadores e os reajustes passam a ser individuais e vinculados ao desempenho da empresa e do trabalhador¹¹ (Vazquez, 2006).

Na segunda seção, mostrou-se que os elevados ganhos de produtividade no Porto de Santos na última década, que foram propiciados pelo crescimento da atividade portuária ao mesmo tempo em que não houve expansão significativa no nível de emprego. A presente seção procura mostrar os efeitos sobre os salários do trabalhador no Porto de Santos. Os trabalhadores portuários foram beneficiados pelo processo de modernização?

No debate teórico¹² e mais geral, Drucker (1993) responderia que sim, nas suas palavras, “a produtividade cresceu a taxas elevadíssimas, sendo que esse crescimento refletiu-se na elevação do padrão e da qualidade de vida, em maior poder de compra por parte dos trabalhadores e em aumento de horas disponíveis para lazer” (pg. 18). Em contraposição, Fiori (2001) diria não, nas suas palavras, “as estatísticas mostram é que milhares de desempregados seguem ligados ao mesmo “paradigma do trabalho”, só que agora como trabalhadores precarizados, terceirizados ou subcontratados, com direitos cada vez mais alheios ao mundo das organizações sindicais. Uma transformação social gigantesca, mas que não foi o resultado natural, nem muito menos benéfico, das novas tecnologias informacionais” (p. 15). Já Mattoso (2000) colocaria a importância de uma regulação pública sobre o mercado de trabalho, afirmando que o crescimento da produtividade pode resultar em “mais emprego, consumo, tempo livre ou desemprego e essa é uma escolha social, historicamente determinada pelas formas de regulação do sistema produtivo e da distribuição dos ganhos de produtividade” (p. 117).

Embora não tenha havido redução no total de empregos portuários (quadro 2), nota-se que os trabalhadores no Porto de Santos não obtiveram ganhos salariais com o crescimento da produtividade no setor. Ao contrário, o quadro 04 abaixo mostra uma forte retração no salário médio e na massa salarial nos últimos dez anos (na comparação entre 09/1996 e 09/2006).

Quadro 04 – Massa Salarial e Salário Médio no Porto de Santos, por categoria de trabalhadores – comparativo 09/1996 e 09/2006 (em valores reais de 09/2006)

Categoria	Setembro de 1996			Setembro de 2006			Var. (%) 96/06 ³ Massa Salarial	Var. (%) 96/06 ³ Salário Médio	Var. (%) 96/06 ³ Nº de Trabalh.
	Massa Salarial ¹ (R\$ mil)	Nº. de Traba- lhadores	Salário Médio ²	Massa Salarial (R\$ mil)	Nº. de Traba- lhadores	Salário Médio ²			
Codesp vinculados	32620	5390	6051,95	5300	1372	3862,97	-83,8%	-36,2%	-74,5%
Codesp Contratados	433	220	1968,18	1300	1200	1083,33	200,2%	-45,0%	445,5%
Força Supletiva	5255	2210	2377,83	-	-	-			
Avulsos	22.097	7346	3008,03	14900	5194	2868,69	-32,6%	-4,6%	-29,3%
Terminais Vinculados	460	400	1150,00	10800	6000	1800,00	2247,8%	56,5%	1400,0%

¹¹ Participação nos Lucros e Resultados (PLR), Bônus, Prêmios, Avaliações de Desempenho são exemplos desta relação entre salários e desempenho da empresa e individual do trabalhador.

¹² Obviamente, o debate não se limita a estes autores. Outros autores podem compartilhar das opiniões ou ainda possuir diferentes visões. No entanto, a escolha dos autores citados serve para evidenciar que existem diferentes correntes no debate, com posições antagônicas.

Terminais Terceirizados	-	-	-	2000	2000	1000,00			
Total	60865	15566	3910,12	34300	15766	2175,57	-43,6%	-44,4%	1,3%

Fonte: Rodrigues (2006)

Elaboração e Adaptação dos autores

1: Corrigido pelo IPCA até setembro de 2006 - 91,7% acumulado

2: Massa Salarial/Pessoal. O salário médio total foi calculado por média ponderada.

3: Variação em termos percentuais

Conforme os dados do quadro 04, houve queda no salário médio de quase todas as categorias, exceto para os funcionários empregados nos terminais vinculados, que tiveram uma elevação de 57% no salário médio. Esta categoria também foi aquela que mais cresceu em número de trabalhadores, em razão do processo de privatização do porto. Em 1996, estes representavam menos de 3% do emprego portuário, passando para mais de 38% em 2006. No entanto, não se pode afirmar que os trabalhadores dos terminais privados ganharam com este processo, pois apesar do crescimento do salário médio, este representa menos da metade dos salários auferidos pelos trabalhadores vinculados à COPESP.

Embora represente o maior salário médio do porto, esta categoria foi a que mais perdeu em número de emprego (com queda em torno de 75%, conforme visto anteriormente) e em termos salariais, cujas perdas superam são superiores a 36% em valores reais. Logo, este grupo foi aquele que teve maiores perdas em termos relativos.

Visando compensar a redução do seu quadro, a CODESP aumenta o número de trabalhadores contratados temporariamente (a quantidade desses empregos é 5,5 vezes maior do que em 1996), cujo salário representa menos de um terço do salário de um trabalhador do quadro permanente da CODESP. Assim, observa-se na empresa administradora portuária a tendência de criação de empregos mais precarizados (terceirizados, contratados temporariamente, estagiários, etc.), os quais têm rendimentos inferiores, reduzindo também os encargos trabalhistas e o custo do fator trabalho como um todo para a empresa contratante.

Outra conclusão que pode ser tirada do quadro 04, é que os novos empregos criados (precarizados ou nas operadoras privadas) são aqueles de rendimento médio inferior àqueles que empregos que foram suprimidos. Ou seja, a redução dos empregos ocorreu naquelas categorias que tinham salários mais altos e os novos empregos criados não evitam a queda da massa salarial no Porto de Santos, que teve uma retração de 43,6%, mesmo com o aumento de 1,3% nos empregos ligados ao setor portuário nos últimos dez anos.

A queda da massa salarial traz impactos negativos para a economia regional, que não se limita ao setor portuário, pois outros setores são afetados, principalmente o comércio local, dado o efeito oposto do multiplicador keynesiano. Segundo Rodrigues e Vaz (2001), houve queda na participação do ICMS na receita municipal, em virtude dos reflexos da queda da massa salarial no setor portuário nos setores de comércio e serviços da região.

Em suma, observou-se um elevado crescimento na movimentação em toneladas (107%), em termos cambiais (123%) e por trabalhador (121%). Concomitantemente, observou-se uma queda expressiva na massa salarial e no salário médio (em torno de 44%). Portanto, conclui-se que os ganhos de produtividade no Porto de Santos não foram repassados aos trabalhadores, os quais tiveram perdas salariais significativas, resultantes de um processo de modernização portuária, que reflete as tendências de desregulação das relações de trabalho em nome das exigências de competitividade impostas pela regulação econômica.

Conclusões

A globalização e a concorrência internacional acirrada provocaram um movimento de reorganização econômica que implicou na desestruturação dos sistemas nacionais de regulação das relações de trabalho, como resposta à pressão política das empresas sobre os Estados Nacionais. Esta pressão buscava eliminar os entraves para a redução dos custos com encargos trabalhistas e para a livre utilização do trabalho pelas empresas, de modo a garantir a elevação dos níveis de produtividade e competitividade, tendo em vista a exacerbação da concorrência nos mercados interno e externo, a qual pressiona as empresas para uma racionalização produtiva.

Devido ao crescimento da importância do comércio mundial e o acirramento da concorrência no plano internacional, há forte demanda pelo uso dos portos, dado que o porto é o modal de transporte mais utilizado no comércio exterior. Para atender a crescente demanda e a pressão por maior produtividade, os portos também passam por uma reestruturação produtiva que, por sua vez, provoca transformações nas relações de trabalho no setor.

As transformações no mercado de trabalho portuário ocorrem com a introdução da Lei de Modernização dos Portos (lei 8630/93) que objetivou reduzir custos das operações portuárias (inclusive os custos do trabalho) e aprimorar serviços e garantir a qualidade dos mesmos por meio de um processo de privatização das operações portuárias. A Lei 8.630/93 cria o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) e transfere para este órgão os trabalhadores da capatazia outrora vinculados à CODESP e os trabalhadores avulsos, antes vinculados aos sindicatos. Essa transferência se deu a partir de 1997, quando o OGMO passou a executar a gestão de pessoal de diversas categorias portuárias (com, destaque, para os estivadores), exercendo um conjunto de atividade que antes era monopólio dos sindicatos.

Esta transferência de funções caracteriza a ampliação do domínio do capital sobre o trabalho, dada a influência dos empresários do porto no OGMO, o que, por conseguinte, implica em perda do poder dos sindicatos. Estas mudanças confirmam as tendências de quebra da pactuação entre capital e trabalho estabelecida pela regulação econômica do pós-guerra e nos ajuda a entender a queda da massa salarial e do salário médio dos trabalhadores portuários.

Dentro da nova regulação econômica baseada na livre concorrência em um mercado global, o setor portuário também passa por uma racionalização produtiva, que é concomitante ao processo de privatização no setor. Esta reestruturação se dá por meio de inovações tecnológicas, aumentando a capacidade produtiva, e da redução dos custos do trabalho (salários), elevando as margens de lucro das empresas do setor.

A introdução de tecnologia do Porto atua no sentido de poupar trabalho humano e aumentar a produtividade na atividade portuária e, realmente, isto se confirma. A redução do número de trabalhadores necessários para a movimentação de cargas nos últimos dez anos (a carga movimentada por trabalhador aumenta de 1,7 para 3,8 toneladas entre 1996 e 2006) e o crescimento no número de contêineres movimentados ocorrem devido aos investimentos em máquinas pesadas e à automação da movimentação (com a introdução de portêineres, por exemplo), evidenciando a reestruturação produtiva decorrida do processo de modernização da atividade portuária. Assim, este estudo confirma as hipóteses de que houve um grande incremento de produtividade (via investimentos em tecnologia) no maior porto da América Latina.

No entanto, o mesmo consenso não é encontrado quando são analisados os impactos do processo de modernização portuária no nível de empregos e salários. Ao contrário do senso comum, o nível de emprego no Porto de Santos não diminuiu com a privatização e reestruturação do setor. Confirmando a hipótese de que os incrementos de tecnologia e produtividade não determinam por si só o nível geral de emprego, sendo este determinado em

última instância pelo crescimento econômico e da atividade em questão, no caso do Porto de Santos, pela movimentação de cargas.

O elevado crescimento da movimentação portuária (de 183% e 123%, em toneladas e em valores monetários, respectivamente) propiciou um pequeno crescimento no número de empregos no Porto de Santos. No entanto, pode-se concluir que os novos empregos gerados, principalmente nos terminais privados e por meio de contratos temporários na CODESP, têm remuneração inferior em relação àqueles que foram suprimidos (relacionados às categorias de trabalhadores avulsos e vinculados à CODESP). Neste sentido, a hipótese de que o processo de modernização portuária tenha aumentado a demanda por mão de obra mais especializada, de mais alta qualificação técnica e melhor remuneradas não foi confirmada por este estudo.

Embora o nível atual de emprego no Porto de Santos seja praticamente o mesmo de dez anos atrás, a massa salarial dos trabalhadores portuários teve uma queda de quase 45%, na mesma proporção em que foi reduzido o salário médio dos empregos ligados ao porto. Assim, é possível concluir que os vultosos ganhos de produtividade na atividade portuária não foram apropriados pelos trabalhadores, os quais tiveram perdas salariais significativas na última década. Cabe ainda ressaltar, que esta queda da massa salarial no Porto de Santos também teve forte reflexo em outros setores da economia local (especialmente, no setor terciário), dado que a atividade portuária é a força motriz da economia regional.

Em suma, o caso do Porto de Santos é exemplar para a compreensão das transformações recentes no mercado de trabalho, promovidas pela regulação econômica neoliberal. O processo de reestruturação do setor portuário apresenta resultados contraditórios: de um lado, encontram-se as comemorações dos recordes recorrentes na movimentação de cargas e dos elevados níveis de produtividade; do outro, a economia local sofre com a queda da massa salarial da sua principal atividade e os trabalhadores portuários lamentam as perdas salariais e as novas relações de trabalho estabelecidas no setor. Este paradoxo não parece ter solução dentro da atual lógica do livre mercado.

Referências

- AGLIETTA, M. *Regulación y crisis del capitalismo*. Espanha: Siglo XXI, 1979.
- BELLUZZO L. G. M.; COUTINHO, L. G. Desenvolvimento e estabilização sob finanças globalizadas. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 7, 129-54, ago.-dez., 1996.
- CODESP. Estatística 2006 (mensais). Disponível em: www.portodesantos.com.br. Acessado em 01/12/2006.
- _____. Relatório Anual 2005. Disponível em: _____. Acessado em 08/08/2006.
- COUTINHO, L. G. O desempenho da indústria sobre o Real. In MERCADANTE, A (org.). *O Brasil pós-Real: a política econômica em debate*. Campinas: IE/UNICAMP, 1998.
- CUNHA, A. M. Estratégias Periféricas Sessenta Anos Depois do Acordo de Bretton Woods. Núcleo de Estudos em Relações Internacionais. UFRGS. Porto Alegre, 2004.
- DRUCKER, P. F. *Sociedade Pós-Capitalista*. 2ª edição. Tradução de Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1993.
- FIORI, J. L. 60 lições dos 90: uma década de neoliberalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- EICHENGREEN, B. A Globalização do Capital: uma história do sistema monetário internacional. São Paulo: Editora 34, 2000.
- HOBBSBAWM, E. *A Era dos Extremos: o breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- KEYNES, J. M. *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*. São Paulo: Atlas, 1999.
- LEITE, M. P. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão de mão-de-obra. In: *O Mundo do trabalho: Crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, 1994.
- MATTOSO, J. E. L. *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- _____. Tecnologia e Emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo em perspectiva*, v.14, nº 3, jul.-set., 2000.
- MARX, K. *O Capital – Crítica da Economia Política*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- MARGLIN, S.A.; BAHDURI, A. Profit Squeeze and Keynesian Theory. In: MARGLIN, S. A.; SCHOR, J.B. *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*. Oxford: Claredon Press, 1990.
- MERCADANTE, A (org.). *O Brasil pós-Real: a política econômica em debate*. Campinas: IE/UNICAMP, 1998.
- NETO, C.A.S.C. *Portos Brasileiros: Área de Influência, Ranking Porte e os Principais Produtos Movimentados*. Brasília: IPEA, 2006. (Texto para Discussão – TD 1164).
- PLIHON, D. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 7, 85-127, ago.-dez., 1996.
- POLANIY, K. *A Grande Transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- RODRIGUES, J. Produtividade cresce 200% em Santos. *Valor Econômico*. São Paulo, 23 out. 2006. Empresas/Infra-estrutura, p. B10, 2006.
- _____. VAZ, J. P. *Porto de Santos – Uma Década de Transformações 1990-1999*. Santos: NESE – Núcleo de Pesquisas e Estudos Socioeconômicos da UNISANTA e CODESP – Companhia Docas do Estado de São Paulo, 2001.

- SCHUMPETER, J. Capitalismo, Socialismo e Democracia. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- SINGER, P. Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas. 3ª Edição. São Paulo: Contexto, 1999.
- VAN DER WEE, H. Prosperity and Upheaval: The World Economy 1945-1980. London: Pelikan Books, 1987.
- VAZQUEZ, D.A. Reestruturação Produtiva e Flexibilização do Trabalho no Brasil – anos 90. In: III Congresso Latino-americano de Ciência Política da Associação Latino-Americana de Ciência Política – ALACIP. Anais, 2006.
- VIDAL, S. M. S. C.; GONÇALVES, A. F. Novos Nomes, Velhas Práticas – Contradições no Processo de Privatização dos Portos no Brasil. In: XXVIII EnANPAD - Encontro Nacional Anpad - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. Anais, 2004.
- _____; XAVIER, M. C.; GOMES, V. M. Gestão da Mão-de-Obra Avulsa e Sustentabilidade da Atividade Portuária. In: VII Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais – SIMPOI, FGV/EASP. Anais, 2004.
- ZAPATA, F. Estado-nação, livre comércio e integração econômica na América Latina. Tradução de Maria da Penha C. Cataldi. In. DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: processos de integração regional. São Paulo: DIEESE, 1999.

A TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

*José Dari Krein**

Resumo

O presente artigo analisa as tendências recentes na regulação do tempo de trabalho, destacando: a crescente modulação da jornada; a invasão do tempo de trabalho sobre o tempo social; a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada; a liberação do trabalho aos domingos; a diversificação dos turnos e escalas de trabalho e a extensão da jornada com o crescimento das horas extras. Tendências que acentuam a flexibilização a jornada de trabalho, subordinando a vida das pessoas à dinâmica do capital na sua busca incessante por maior competitividade, em uma ordem econômica e política sob hegemonia neoliberal.

Palavras-chaves: tempo de trabalho; tempo social; flexibilidade; hora extra; banco de horas; trabalho aos domingos.

* Professor do Instituto de Economia da Unicamp, pesquisador do Cesit e Secretaria da ABET.

1. Introdução

O presente artigo analisa as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho, destacando-se, por um lado, as mudanças na duração da jornada, na distribuição e ritmo do trabalho. A análise concentrar-se-á nas alterações na forma de organização da jornada de trabalho realizada por meio da utilização do banco de horas, trabalho aos domingos, turno de revezamentos, horas-extras. Ao mesmo tempo, serão indicadas as mudanças no controle do tempo de trabalho a partir das novas tecnologias e a invasão do tempo da reprodução econômica sobre o tempo social. São mudanças que tendem a aumentar o controle e a flexibilizar e racionalizar o tempo de trabalho.

A questão da distribuição da jornada de trabalho e apropriação dos bens produzidos nela é um dos aspectos centrais do conflito entre capital e trabalho, especialmente com o desenvolvimento das forças produtivas, em que há a necessidade de um menor tempo para viabilizar a produção de um contingente mais expressivo de bens. Além disso, diferentemente de outros elementos, o tempo é o único recurso efetivamente não renovável e o dia comporta somente 24 horas. Mesmo com a possibilidade de expansão da jornada após a difusão da energia elétrica, o capitalismo não inventou uma maneira de estender o dia, mas de ocupar o máximo possível do tempo em que o trabalhador fica à sua disposição, buscando, incessantemente, estender a jornada. Por outro lado, o capitalismo, diferentemente de outros modos de produção anteriores, estabeleceu uma separação entre o uso do tempo para a reprodução econômica (trabalho remunerado e tempo de deslocamento) e para a reprodução social (família, recuperação da força física, lazer etc).¹ Por isso, o conflito está na forma de apropriação do tempo, tornando-se este um tema central na relação entre capital e trabalho.

O tempo de trabalho continua colocado como um problema central na sociedade contemporânea, dados os extraordinários ganhos de produtividade, que impulsionam a tendência de diminuição do tempo necessário para a produção de uma mesma quantidade de bens. O fenômeno é tão expressivo que inúmeros pesquisadores formularam teorias segundo as quais estaríamos vivendo o fim da centralidade do trabalho e do assalariamento,² sendo viabilizada a possibilidade de se usufruir o “ócio criativo” (De MASSI, 2001). Esses autores chamam a atenção para um processo exacerbado recentemente – com as inovações tecnológicas e organizacionais combinadas com as facilidades de transporte e comunicação –, mas já indicado por Marx, de que a lógica do sistema capitalista tende a dispensar trabalho vivo e incorporar trabalho morto. Assim, a questão das novas formas de regulação do tempo de trabalho manifesta-se de forma duplamente contraditória. Por um lado, essa ordem procura impor uma nova regulamentação do trabalho, que não avança para a redistribuição do tempo na perspectiva da ampliação do tempo livre, mas para a maior flexibilização da jornada de trabalho, na perspectiva de alongá-la e de diminuir os tempos mortos, obedecendo a lógica de maximizar tanto a mais valia absoluta como a relativa.

À medida que as tecnologias permitem produtividade mais elevada, parece cada vez mais absurda uma situação em que há, de um lado, gente que fica neurótica por excesso de trabalho, desarticulando até a vida social e familiar, e de outro, uma imensa maioria que se sente excluída do processo, por não ter acesso ao emprego ou ver-se obrigada a inventar formas de sobrevivência cada vez mais surrealistas (DOWBOR, 2002, pp.49/50).

Por outro lado, a flexibilidade do tempo de trabalho está condensando a jornada e, com isso, criando novas bases para a extração da mais-valia em termos absolutos e não só relativos

¹ “Apesar da grande capacidade do capitalismo em revolucionar as condições de trabalho, ele não foi, e continua não sendo, capaz de eliminar a necessidade de um tempo necessário para a reprodução social, física e mental dos homens e mulheres” (DEDECCA, 2004, p. 24).

² Cf. Gorz, 2003; Aznar, 1995; e Rifkin, 1996.

– processo que combina aumento da produtividade do trabalho com maior precariedade e insegurança.

2. As modificações na regulação social do tempo de trabalho

O capitalismo modificou a natureza do trabalho, introduzindo três novidades. Em primeiro lugar, por meio da monetarização do consumo, submeteu as pessoas a venderem a força de trabalho como condição para prover o seu sustento.³ Segundo: em função da permanente mudança na base técnica, a alocação do trabalho é feita previamente pelo capital, implicando desprover o trabalhador do poder de controle sobre o ritmo de trabalho, que passa ser gerido por meio da “administração científica” do processo de produção, com a conseqüente intensificação deste.⁴ Uma terceira mudança se dá na destinação do tempo, já que o dia só tem 24 horas, criando-se uma tensão entre o tempo de trabalho produtivo e o tempo livre ou para reprodução social da força de trabalho (DEDECCA, 2004).

A questão do tempo de trabalho tem sido um dos principais fatores de permanente tensão social. Por um lado, a sofisticação da gestão do tempo de trabalho com a introdução da ciência na fábrica foi impondo um controle sobre o trabalhador.

Também, nessa etapa, os horários fixos e de tempo integral foram funcionais para facilitar o controle dos tempos dos trabalhadores por parte dos capitalistas. Dessa forma, o controle sobre o trabalhador, para garantir o aumento da intensidade do trabalho, era alcançado pela vigilância constante através de vários níveis hierárquicos, com chefias próximas, tarefas pré-definidas, movimentos programados, salários fixos, com o trabalhador sem autonomia e também pelo ritmo imposto pelas máquinas. O controle do trabalhador e o aumento da intensidade do trabalho eram obtidos por meios externos ao mesmo (CALVETE, 2006, pp. 83 e 84).

O estabelecimento de regras – entre as quais pode-se destacar a entrada e saída, assim como os intervalos entre dias de trabalho e descanso – foi importante tanto para uma organização científica e eficiente do processo de produção quanto como forma de disciplinamento da força de trabalho.⁵ Ou seja, foi uma forma encontrada para “controlar política e administrativamente o processo de trabalho” (DAL ROSSO, 2003, p.73).

Por outro lado, o movimento de resistência ao controle do tempo de trabalho pelo capital foi forjando uma regulação social em que se destacam, entre outros direitos, a redução da jornada, as férias, o descanso semanal preferencialmente aos domingos e a aposentadoria. Assim, foram construídos instrumentos públicos de regulação para conter a duração e para normatizar a distribuição da jornada, submetendo a utilização do tempo de trabalho a alguns controles sociais e estabelecendo limites para a utilização de uma das principais fontes de produção da mais valia absoluta: as extensas jornadas de trabalho. “No século XX, a história do trabalho até a década de 1970 foi caracterizada pela difusão *de instrumentos de regulação e padronização* da jornada de trabalho. Esses instrumentos foram construídos inicialmente na esfera pública do Estado e, após a Segunda Guerra, através dos contratos coletivos em diversos países, em especial nos desenvolvidos” (DEDECCA, 2004, p.36).

A tendência, no decorrer da história, foi a construção de uma jornada padrão quanto ao horário, que, ao mesmo tempo, deu a possibilidade de organização do processo de produção, a estruturação das políticas públicas (horário do transporte, creche, escola etc.) e o tempo de sociabilidade comum entre os membros da família e da comunidade. “A escola dos filhos, as férias da família, os descansos semanais, o dormir e o amanhecer em casa, o horário de almoço, o horário do transporte coletivo, foram definidos e arranjados em função da jornada de trabalho da esmagadora maioria dos assalariados” (MANZANO, 2004, p.63).

³ Cf. Braverman, 1980.

⁴ “Tanto o trabalhador individual tinha seu tempo de trabalho controlado e determinado pela seleção e sistematização dos tempos e movimentos, como o trabalhador coletivo tinha seu trabalho intensificado pelo uso das esteiras” (CALVETE, 2006, p. 83).

⁵ Cf. Thompson, 1997.

Em alguns setores, dadas as suas particularidades, foram introduzidos turnos de revezamento, especialmente em atividades essenciais, tais como saúde, segurança, serviços alimentares, serviços coletivos (transporte, bombeiros, água, luz, telefone, rádio, televisão etc.), indústrias urbanas e de processo contínuo (petróleo, gás, siderurgia) e estabelecimentos rurais (especialmente aqueles com animais). São setores em que historicamente se admitiu a existência de uma certa flexibilidade na organização da jornada.

A partir da crise dos anos 70 e das mudanças estruturais no capitalismo, a referência de jornada padrão vai sendo criticada e solapada, abrindo-se uma nova fase em que a pressão é por uma flexibilização no tempo de trabalho. Três níveis de mudanças passam, então, a afetar o tempo de trabalho. Em primeiro lugar, a atual ordem econômica, social e política coloca a necessidade de flexibilização dos aspectos centrais da relação de emprego, como forma de maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador. Hegemônica após a crise dos anos 70, essa agenda se transforma em recomendação dos principais organismos multilaterais como forma de enfrentar as adversidades no mercado de trabalho, assim como em ponto de pressão das empresas e governos na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de força de trabalho à demanda, que tende a ser mais variável e flexível. Por exemplo, a própria acumulação capitalista hegemônica pela *financeirização* tende a apressar a depreciação dos equipamentos, o que impulsiona a extensão e a intensificação da jornada de trabalho. Outro exemplo é a prevalência de um crescimento econômico instável, estimulando a busca de uma jornada irregular no decorrer do ano que possibilite o acompanhamento da oscilação da demanda dos bens e serviços produzidos pela empresa, sem acrescer custos.

Em segundo lugar, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle. Vejamos alguns elementos concretos introduzidos pelas novas tecnologias: 1) as tecnologias de armazenamento e comunicação de dados podem ditar a intensidade e o ritmo de trabalho, permitindo que o contratante pague a jornada efetivamente realizada;⁶ 2) a reestruturação produtiva, os programas de remuneração variável, o plano de metas e a terceirização tiveram efeitos diretos sobre a extensão, o ritmo e a intensidade do trabalho; 3) a polivalência constitui uma forma de elevar a produtividade do trabalho no intervalo de uma dada jornada; e 4) as novas ferramentas de comunicação – tais como o computador doméstico, a internet, o telefone celular – abrem a possibilidade de ampliar a liberdade de o trabalhador executar o serviço fora do local de trabalho e, ao mesmo tempo, permitem que o empregado fique mais tempo à disposição dos desígnios da empresa.

O que dizer, então, do entusiasmo das empresas pelo telefone celular, que permite suprimir para os empregados a distinção entre vida privada e tempo de trabalho? Os contratos a tempo parcial não são mais a última novidade. Deram lugar aos contratos de hora zero, acompanhados do oferecimento de um telefone celular: quanto a empresa precisa de você, ela o chama e você vem correndo (Virilio, apud OLIVEIRA, R. D., 2003, p. 87).⁷

Em terceiro lugar, como decorrência das duas anteriores, há aspectos novos relacionados com a vida em sociedade e, em particular, das pessoas ocupadas, que precisam ser considerados na reflexão sobre o tempo de trabalho, entre os quais destacam-se: a sociabilidade pelo consumo, as exigências de permanente qualificação profissional e a reforma previdenciária com a elevação da expectativa de vida.

O avanço da sociabilidade pelo consumo está levando à constituição de um padrão em que parte do comércio e outros serviços funcionem 24 horas nos 365 dias do ano. Nesse particular, parte expressiva da população tende a respaldar diversas jornadas excepcionais. “A

⁶ No setor de telemarketing, em que a jornada é totalmente programada, inclusive o tempo de ir no banheiro é de 2 minutos. Cf. Venco, 2003.

⁷ A frase é de Paul Virilio. Ela está no livro *La bombe informatique*, 1998.

flexibilidade da jornada encontra-se estreitamente associada à consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundido no capitalismo” (DEDECCA, 2004, p.27).

O desafio de continuar sendo empregável ou um empreendedor autônomo (com serviço) está levando as pessoas a investirem tempo no seu aprimoramento profissional, num contexto em que, por um lado, há uma crescente desestruturação do mercado de trabalho com o aumento do desemprego, de ocupações precárias, instáveis e informais e, por outro, dado o mercado restrito e concorrido, acentuam-se as exigências de formação escolar e profissional, pois se utiliza o conhecimento do trabalhador como fator de competitividade convergente com a emergência de uma economia imaterial. Nessa lógica, há um crescimento do tempo – fora do expediente de trabalho – dedicado para a (re) qualificação profissional, o estudo e a busca de informações que vai afetando a vida pessoal e familiar das pessoas. A outra dimensão a ser considerada é a da reforma previdenciária, que tende, essencialmente, a dificultar o acesso à aposentadoria, ao aumentar a idade limite e rebaixar o valor dos benefícios.⁸

A priori, a flexibilidade poderia até ser benéfica ao trabalhador, caso este conseguisse ajustar a jornada na perspectiva de melhor organizar a sua vida, por exemplo, a partir da definição do tempo de trabalho ou do horário de entrada e saída. Os acordos coletivos com essa *flexibilidade ofensiva*⁹ são exceções e estão concentrados em escritórios e empresas públicas.

A tendência que prevaleceu não foi essa, mas a de uma flexibilidade *defensiva*, voltada à busca de maior produtividade e competitividade, sem as contrapartidas do ponto de vista da seguridade social. Trata-se de uma flexibilidade voltada, essencialmente, para a empresa, permitindo, no contexto da globalização financeira, o crescimento oscilante e, ao mesmo tempo, a reestruturação produtiva, a redução dos custos, a intensificação do ritmo, a diminuição dos riscos, a margem de manobra para se adaptar à demanda instável e o aumento e intensificação da utilização do capital constante (CALVETE, 2006).¹⁰ Trata-se de um movimento que mudou a percepção da própria relação com o trabalho, como expressou Rosiska Oliveira (2003): “antes ganhávamos a vida no trabalho. Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida”.

Em síntese, a flexibilidade do tempo de trabalho tem uma tripla finalidade. Em primeiro lugar, busca-se eliminar o tempo morto, tornando o trabalhador maximamente produtivo dentro da jornada estipulada, com a transformação do tempo de não trabalho em trabalho efetivo. A preocupação é utilizar, da melhor forma possível, os equipamentos e a força de trabalho na perspectiva de otimizar custos. Em segundo lugar, quer ampliar a liberdade de gestão do tempo de trabalho, permitindo ajustes ao longo do tempo. Em terceiro lugar, tem o objetivo de proporcionar uma vinculação maior do trabalhador com a empresa, inclusive quando ele está fora dela. As empresas buscam, por meio da flexibilidade, obter melhores níveis de competitividade e, portanto, de produtividade. Por isso, a organização do tempo é absolutamente central na relação de emprego, tendendo a gerar conflitos e fortes tensões sociais, que serão regulados por meio da negociação coletiva, da regulamentação estatal ou pela gestão discricionária do empregador.

O que está em discussão não é somente a duração da jornada formal, mas toda a sua estruturação, incluindo a distribuição, a gestão, a forma como o trabalho é prestado e a que ritmo, o descanso, a qualificação profissional etc. Não se trata somente de ver quanto tempo o trabalhador fica à disposição do empregador, mas também de observar quando a atividade será executada (noite, final de semana, de forma irregular durante mês/ano) e a que ritmo e

⁸ Cf. Salvador e Boschetti (2003), que fazem uma reflexão sobre os impactos da reforma previdenciária na (des) estruturação do mercado de trabalho.

⁹ Conceito desenvolvido por Villanueva (2004).

¹⁰ A flexibilização busca não só o aumento do tempo de uso do capital variável (mais-valia absoluta) e aumento da intensidade de sua utilização (mais-valia relativa), mas também o aumento do tempo do uso do capital constante e intensidade de sua utilização (CALVETE, 2006, p. 85).

intensidade, além de analisar quem a determina e se há critérios ou normas para a definição das alterações no quadro de horário.

3. A regulamentação do tempo de trabalho

Apesar das possibilidades históricas de flexibilização do tempo de trabalho, a distribuição e a duração da jornada foram os aspectos nos quais se construiu uma regulação social no Brasil, especialmente no âmbito da legislação e, também, em menor grau, nos acordos e convenções coletivas, destacando-se: a jornada de 44 horas semanais (em caráter excepcional a jornada pode estender-se a 10 horas diárias); o intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra; o descanso semanal remunerado; o intervalo no interior da jornada; o descanso de 10 minutos a cada hora trabalhada para os que trabalham com digitação etc. Além disso, há uma regulamentação extensa para diferentes segmentos econômicos. Por exemplo, a jornada legal dos bancários é de 6 horas para os empregados em geral e de 8 horas para os que exercem cargo de gerência ou de confiança.

A legislação brasileira de regulação da jornada, anterior à década de 90, já previa mecanismos que tornavam flexível o tempo de trabalho, tais como:

1. A Constituição Federal de 1988¹¹ prevê a possibilidade de alteração da jornada e do salário, ao afirmar o princípio da irredutibilidade salarial, mas ressalva que ela pode ser alterada por acordo ou convenção coletiva. Trata-se de um mecanismo flexibilizador da jornada muito utilizado pelas empresas em momentos de crise econômica. O poder do sindicato de não aceitar essa negociação é limitado, pois a preservação do emprego é, na maioria das vezes, mais importante para os trabalhadores do que a manutenção da remuneração;
2. A possibilidade de as empresas recorrerem à realização de horas-extraordinárias, o que permite ajustar o afluxo de trabalho às suas demandas de produção;
3. O processo de despedida e recontração, que contribui para ajustar a jornada à demanda de trabalho, principalmente para as faixas de empregados com menor índice de qualificação profissional;
4. A jornada em turnos ininterruptos, que, legalmente, é de 6 horas, mas pode ser alterada por negociação coletiva;
5. A opção de a empresa conceder férias coletivas caso haja uma queda substantiva na sua produção de bens e serviços.

Para além desses elementos, que induzem uma certa flexibilidade histórica na determinação da jornada de trabalho, há as novidades introduzidas a partir da segunda metade dos anos 90. A ampliação da flexibilização na utilização do tempo de trabalho foi referendada pelas seguintes alterações na legislação: a) banco de horas ou modulação anual da jornada;¹² b) trabalho aos domingos; c) jornada parcial; d) desconsideração das variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.¹³ e) tempo de transporte¹⁴ (o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, passa a não ser mais computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução).

Além das medidas legais, tornou-se hegemônica a interpretação, especialmente no TST, que reconhece a possibilidade de o empregador efetuar a compensação individual de trabalho e, também, que as partes têm autonomia para estabelecer formas alternativas de organização das jornadas, tais como a “12 por 36” (12 horas de trabalho e 36 de descanso) e os turnos ininterruptos de revezamento.

¹¹ Artigo 7º da CF/1988.

¹² Lei 9.061/98.

¹³ Lei 10.243/2001.

¹⁴ Lei 10.243/2001.

Assim, a ampliação da flexibilização também pode ocorrer tanto por mudanças na legislação como na interpretação das normas pelo Judiciário Trabalhista e ainda pela negociação coletiva.

4. Os principais avanços da flexibilização da jornada de trabalho

4.1. Banco de horas¹⁵

O banco de horas altera substantivamente a forma como são compensadas¹⁶ as horas trabalhadas por horas de tempo livre, pois amplia essa possibilidade de uma semana para um ano. Antes, prevalecia uma compensação restrita, pois a lei permitia a permuta de horas trabalhadas por horas de descanso (ou vice-versa) dentro da mesma semana. A regulamentação anterior viabilizou a “semana inglesa”, ao possibilitar a compensação do trabalho do sábado por extensão da jornada nos dias úteis da semana. Ela também foi utilizada para compensar dias comprimidos entre feriados e final de semana. Portanto, a compensação restritiva era utilizada em situações importantes para a organização da vida de quem trabalha. A novidade foi permitir uma compensação ampliada da jornada.

Além de a possibilidade de compensação ter passado de uma semana para um ano, a referida lei previu a isenção de pagamentos adicionais de horas-extras para horas computadas no sistema de banco de horas.¹⁷ Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas-extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade.

O único aspecto que coloca algum limite é a necessidade de a introdução do banco de horas passar por negociação coletiva com a respectiva entidade sindical dos trabalhadores.¹⁸ Portanto, como a lei não prevê qualquer contrapartida para a adoção do banco de horas, faz com que maiores regulamentações e restrições de seu uso dependam do poder da organização e negociação sindical. Onde o poder sindical é mais frágil, pode prevalecer uma forma de compensação que deixa os trabalhadores absolutamente à disposição da empresa. Em outros termos, a lei deu total liberdade para a negociação de acordos de banco de horas sem prever qualquer condicionalidade ao empregador, desde que tenha havido a concordância do sindicato.

Antes da promulgação da legislação, o banco de horas foi introduzido no Brasil por intermédio de negociações coletivas, na metade dos anos 90. O primeiro setor a introduzi-lo foi o automotivo, em que trabalhadores – através do sindicato dos metalúrgicos do ABC¹⁹ – e montadoras negociaram a flexibilização da jornada dentro de um acordo mais amplo, logo após a experiência das câmaras setoriais,²⁰ que envolvia a redução da jornada de 44 para 42 ou 40 horas semanais e um compromisso de manutenção do emprego e dos níveis de remuneração. A negociação, por um lado, estabeleceu as bases para a limitação (regulação) da flexibilização da jornada e, também, colocou contrapartidas para a sua adoção. Por outro lado, apesar das contrapartidas, a negociação foi um argumento utilizado para convencer o Congresso Nacional na aprovação da lei 9.601/98.

¹⁵ Lei 9.601/1998 e MP 1779/1999, transformada em lei em 2001, que ampliou a compensação para um ano.

¹⁶ Compensação de horas é um sistema que registra as horas trabalhadas a mais em determinado período e as compensadas por descanso em períodos de baixa demanda de trabalho ou vice-versa (DAL ROSSO, 2003, p.75).

¹⁷ O primeiro parágrafo da lei L 9601/1998 diz que “poderá ser dispensado o acréscimo de salário”.

¹⁸ Aspecto colocado por uma imposição do Poder Judiciário, quando julgou a MP sobre PLR, em 1997.

¹⁹ Blass (1998) mostra que, desde 1995, a Ford já utilizava o banco de horas, o qual foi implantado por sugestão do movimento sindical. A Volkswagen também passou a utilizar o banco de horas a partir de 1995.

²⁰ Uma discussão sobre câmaras setoriais, que é ponto bastante polêmico, pode ser encontrada em Veras (2002); Boito Jr (1999); e Galvão (2003).

A regulamentação foi dada pelo Estado, que interveio na perspectiva de ampliar a flexibilização, como parte de um ideário mais geral de buscar “sepultar a era Vargas”. Trata-se de uma regulação que atende as pressões de um elo da relação entre capital e trabalho, que são os empregadores, coerente com a perspectiva neoliberal assumida pelo Governo no período (GALVÃO, 2003 e BOITO Jr., 1999).

Na forma como foi regulamentado, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato, como já mencionado.

A partir de então, o tema adquiriu centralidade nas negociações coletivas e expandiu-se consistentemente, apesar de as bases de dados existentes serem frágeis para mensurar a utilização do banco de horas pelas empresas brasileiras. Alguns estudos, contudo, apontam ser sua ocorrência. O Dieese (2005), em uma pesquisa sobre jornada de trabalho, mostra que ele está presente em mais da metade das unidades de negociação analisadas no setor industrial e em mais de 40% no setor de serviços. Aponta também o fato de que, em algumas unidades, o tema sofreu um revés no período mais recente (após 2001). Na mesma direção, Zylbertajn (2002b) mostrou, a partir de dados primários coletados por meio de entrevistas realizadas em 2.002 estabelecimentos, que 27% das empresas utilizavam o banco de horas, sendo que este uso cresce com o tamanho das empresas (presente em 45% daquelas com mais de 200 empregados).²¹ Essa pesquisa revela que a incidência é maior no setor de serviços e não na indústria, como indica o Dieese. Em geral, o instrumento utilizado para implantar o banco de horas é o Acordo Coletivo (67% do total dos estabelecimentos), ou seja, são negociações descentralizadas por empresa.²² A mesma pesquisa aponta dois outros aspectos que ajudam a desvendar a dinâmica da flexibilização, cujo ponto em comum é o desrespeito à legislação vigente: 1) 12% das empresas que têm banco de horas o implantaram antes da promulgação da Lei; 2) o banco de horas foi introduzido sem qualquer negociação com os sindicatos em 14% dos casos, sendo adotado por decisão unilateral da empresa.

A partir das diversas pesquisas, pode-se verificar que o banco de horas está presente, predominantemente, nas empresas grandes e/ou estruturadas. A sua adoção exige um complexo sistema de gestão e negociação com o sindicato.

Em geral, com algumas exceções, prevalece a tendência de uma frágil regulamentação do banco de horas, por meio da negociação coletiva. Os principais pontos de embates presentes nas negociações são:²³ tamanho da jornada, critérios para implantação do banco de horas, prazo para convocação ou aviso dos trabalhadores para a realização de horas, definição da jornada diária, manutenção do nível de emprego, computação dos créditos e débitos das horas e acompanhamento das horas depositadas no banco.

As condicionalidades ou contrapartidas são mais exceções do que a regra. Quando existem, são pouco expressivas. A tendência prevalecente, com raras exceções, é de uma regulação bastante incipiente do sistema de compensação da jornada de trabalho.

O banco de horas, especialmente nos setores mais organizados, encontra alguma oposição sindical, que se revela dividida em dois blocos. No primeiro caso, estão os que admitem continuar negociando, mas pretendem ampliar as exigências para a sua

²¹ Entre os pequenos estabelecimentos (os que têm de 50 a 100 empregados), apenas 18% usam o banco de horas. O ramo de atividade que mais o utiliza é a Educação (48% dos estabelecimentos), seguida de Alojamento/Alimentação (47%), Transporte/Armazenagem/Comunicações (32%) e Saúde/Serviços Sociais (31%) (ZYLBERTAJN, 2002, p. 28).

²² Outras pesquisas também evidenciam que o banco de horas é um tema constante nas categorias mais dinâmicas do ponto de vista econômico (KREIN e TEIXEIRA, 2003; e MANZANO, 2004).

²³ Na sistematização dos presentes pontos foram utilizadas as seguintes pesquisas: Manzano, 2004; Dieese, 2005; e Krein e Teixeira, 2003.

implementação, na perspectiva de colocar limites para as empresas na hora de convocação e computação do sistema de crédito e débito de horas. Essa estratégia tem como finalidade manter a representatividade junto aos trabalhadores presentes na base, pois o banco de horas tende a facilitar a manutenção do vínculo dos já contratados (*insider*). A outra estratégia, que cresceu nos anos recentes, é a defesa da abolição ou não negociação do banco de horas. Nesse grupo estão os que historicamente foram contra e se negaram a negociar o banco de horas²⁴ e os que mudaram de visão depois de tê-lo adotado por um período. O destaque nessa posição foi a resolução da CUT, no seu 8º Congresso (2003), definindo uma campanha contra o banco de horas por ser uma medida de precarização das condições de trabalho. Não há um balanço sobre o comportamento das entidades cutistas depois da resolução. Outro exemplo, os trabalhadores da Renault (Curitiba), base de uma entidade filiada à Força Sindical, conseguiram acabar com o banco de horas por meio de uma greve.

Em síntese, o banco de horas foi introduzido, particularmente no Brasil, como forma de aumentar o poder da empresa em determinar a jornada. Assim, em diversos estudos realizados, o banco de horas geralmente aparece como algo que não tem a simpatia dos trabalhadores, pois reduz a remuneração e desorganiza a sua vida social e familiar sem, no entanto, ter claras contrapartidas na perspectiva da manutenção do emprego. Portanto, o avanço da modulação da jornada está consolidando a tendência de acentuar a racionalização da utilização do tempo de trabalho e também possibilitando que as empresas lancem mão, quando necessitam, de uma jornada maior sem efetuar um pagamento adicional ao trabalhador. Racionaliza a utilização do tempo e rebaixa o custo da remuneração do trabalho.

4.2. Compensação individual da jornada

Nas micro e pequenas empresas existe outra possibilidade de compensação ampliada da jornada, a partir de um entendimento predominante no TST²⁵ que permite a realização de acordo individual entre a empresa e o trabalhador, sem respaldo, portanto, de norma coletiva. A tendência é de que esses acordos sejam informais, realizados por iniciativa quase exclusiva dos empregadores. Essa é uma prática bastante comum e difundida, por exemplo, no setor do comércio. Mas não é possível verificar a sua extensão por não existir estatística que a mensure. Segundo a presidente da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços),²⁶ a compensação individual constituiu-se em um dos principais problemas por eles enfrentados, já que o sindicato não tem participação, e o trabalhador dificilmente tem controle sobre o balanço das horas trabalhadas a mais e das horas compensadas em tempo livre.

Em todo caso, a compensação individual constitui mais uma alternativa disponível para o empregador que aumenta a sua liberdade para adequar a oferta da força de trabalho à demanda efetiva.

4.3. Liberação do trabalho aos domingos²⁷

Apesar de a CLT abrir exceções – voltadas para as atividades que necessitam funcionar de forma ininterrupta ou são centrais para garantir o funcionamento da sociedade –, a lógica da construção dos direitos sociais foi estabelecer uma separação entre o tempo econômico (limitando-o) e o da reprodução social, buscando assegurar que o descanso coincidissem, preferencialmente, com o domingo, pois além da proibição a sua adoção em

²⁴ Exemplo de sindicatos importantes que adotam essa postura historicamente: Metalúrgicos de MG, São José dos Campos e Campinas-SP.

²⁵ Súmula nº 85 TST (Nova redação 121/2003, DJ 21.11.2003).

²⁶ Lucilene Binsfeld, presidente da CONTRACS, em exposição realizada no seminário sobre projeto organizativo da CUT. São Paulo 15 a 17 de março de 2005.

²⁷ MP 1539/97, convertida na Lei nº 10.101/00.

certos setores, houve uma preocupação de sobre-taxar a hora-extraordinária realizada no domingo como forma de garantir a condição de não trabalho para esse dia.²⁸ A novidade é o crescente número de categorias que estão estabelecendo variadas escalas de trabalho em que o domingo passa a ser um dia como qualquer outro. Ou seja, elimina-se ou se reduz a possibilidade do dia de descanso coincidir com o domingo, pois a lógica é a maximização na utilização dos equipamentos, subordinando o tempo das pessoas à lógica de acumulação do capital. É uma realidade presente em muitas categorias, mas será destacado o que está ocorrendo no comércio varejista.

A implementação do trabalho aos domingos no comércio varejista começou a ser realizada em 1990, no governo Collor, quando ficou estabelecida a possibilidade de sua liberação, condicionada a uma negociação coletiva com o sindicato e a uma regulamentação do funcionamento do comércio pelas câmaras municipais. Mas a efetivação da possibilidade de extensão do funcionamento para todos os dias da semana ocorre somente a partir de 1997. A nova regulamentação possibilitou a abertura do comércio sem a necessidade de negociação coletiva, ficando a opção a cargo do empregador. Agora, em 2007, foi realizada uma negociação nacional entre as centrais sindicais, o governo e a Confederação Nacional do Comércio que legitimou a abertura aos domingos e colocou novos limites para a sua utilização, tais como a necessidade da folga coincidir em pelo menos dois domingos no mês.

A adoção da liberação do trabalho aos domingos provocou três ordens de polêmicas: no campo econômico, social e religioso/cultural. Do ponto de vista econômico, as duas principais discussões são: 1) há geração de novos postos de trabalho com a realização do trabalho aos domingos? 2) Houve uma elevação das vendas e do faturamento do segmento? Segundo Ângelo e Siqueira (2005), não há dados disponíveis para comprovar a tese de que a abertura do comércio aos domingos aumenta as vendas, o faturamento e gera mais empregos, pois seus defensores partem de pressuposições e não de dados empíricos.²⁹

Não há a comprovação da geração de emprego, pois, mesmo não havendo dados específicos e com série histórica, pode-se verificar na pesquisa Provar,³⁰ realizada com 400 consumidores na cidade de São Paulo, que somente 4,8% dos consumidores deixariam de comprar se o comércio não funcionasse aos domingos. Em segundo lugar, há evidências empíricas de um deslocamento das vendas para grandes redes de varejo, *shopping centers* e hiper-mercados em detrimento dos pequenos comerciantes. Segundo o Sincovaga (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de SP), com a abertura do comércio aos domingos e o acirramento da concorrência, em torno de 9 mil supermercados (especialmente pequenos) fecharam entre 1994 e 1998 no Estado São Paulo. A mesma entidade diz que, a partir da liberação do trabalho aos domingos, somente na cidade de São Paulo, houve o encerramento das atividades em 3 mil pequenos estabelecimentos (mercearias e pequenos supermercados), o que significa a eliminação de 15 mil postos de trabalho (KREIN, 2001). O que parece visível e factível é que o funcionamento do comércio aos domingos tenha provocado um deslocamento das vendas e das ocupações, favorecendo os grandes empreendimentos (*shoppings*, rede de lojas e hipermercados).³¹ Trata-se, portanto, de uma

²⁸ O valor da hora-extra no domingo é 100% sobre a hora normal.

²⁹ Estudo realizado no Canadá chega às seguintes conclusões:[...] não se observou impactos significativos sobre as vendas em decorrência do funcionamento do comércio aos Domingos; verificou-se uma alteração da distribuição das vendas entre os diferentes segmentos, beneficiando as lojas de departamentos; constatou-se também uma mudança no padrão de distribuição das vendas entre os dias da semana. Com o comércio aberto aos Domingos verifica-se um aumento das vendas nos Sábados e Domingos e um decréscimo nas Quintas e Sextas. (ÂNGELO e SIQUEIRA: 2005, p. 9). O estudo canadense foi realizado em New Brunswick, entre 1981-96.

³⁰ Programa de Administração de Varejo (Provar), da Fundação Instituto de Administração (FIA), entidade conveniada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da USP.

³¹ Nos primeiros 24 meses em que a autorização funcionou (1998-99), as lojas da Capital de São Paulo que abriram aos domingos tiveram vendas 20% superiores em relação às que permaneceram fechadas ("Loja que abre aos domingos fatura 20% mais". In: *O Estado de S. Paulo*, 08/11/99).

medida que eleva o potencial de concorrência predatória entre grandes e pequenos estabelecimentos, em favor dos primeiros, ajudando a acentuar o processo em curso de concentração do setor em grandes redes. Do ponto de vista do emprego, pode haver um incremento de alguns novos empregos nos segmentos abertos aos domingos, mas isso não deve compensar as ocupações eliminadas nos setores prejudicados, pois a empresa tende a fazer uma alocação dos empregados, utilizando formas de compensação da jornada e até recorrendo a horas-extras, como mostra a pesquisa de Miranda (2005). Os grandes empreendimentos tendem a racionalizar mais a utilização do tempo de trabalho, ajustando-a à variação da demanda.

Além disso, Miranda (2005) mostra, em pesquisa empírica em São José (SC), que a redistribuição dos dias de compra faz com que as principais redes, lojas e supermercados, concorrentes entre si, sejam impelidos a abrir para não perder espaço no mercado local. Esse movimento consolida-se, pois o domingo constituiu-se, especialmente nos shoppings e hipermercados, no segundo ou terceiro dia em que há maior volume de vendas.

Do ponto de vista cultural e religioso, há um movimento contraditório. Por um lado, historicamente, o domingo é um dia reservado para o descanso, o lazer e a dedicação ao Senhor para os cristãos, com forte tradição na sociedade brasileira. Combinam-se a dimensão religiosa e o direito conquistado do descanso semanal como forma de possibilitar um dia de convivência comum entre os membros da família e a comunidade. Assim, o descanso no domingo tem uma dimensão religiosa, mas também social e cultural. Por outro lado, no período recente, vê-se a “consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundido no capitalismo” (DEDECCA, 2004, p.27), tornando-o fator de sociabilidade. A combinação, ou melhor, o embaralhamento entre lazer e consumo ocorre no *shopping center*, “catedral das mercadorias” ou santuário do consumo e progressivo ponto de encontro de parcela da sociedade integrada (PADILHA, 2005). Nesse movimento contraditório estão prevalecendo os valores mercantis e individuais, fazendo com que a racionalidade econômica vá sobrepondo-se a todas as demais esferas de vida (GORZ, 2003).

O terceiro ponto de polêmica e conflito está no campo social, pois o funcionamento do comércio aos domingos encontra respaldo da maioria dos cidadãos consumidores, mas oposição de parte significativa dos trabalhadores. Os trabalhadores, em geral, têm uma visão muito negativa da forma como o trabalho aos domingos está (des)regulamentada, pelos impactos na sua vida de trabalho e social/familiar. Miranda (2005), entrevistando mulheres que trabalham aos domingos, chega, entre outras às seguintes conclusões:

- 1) A jornada é ampliada sem que haja remuneração adicional, pois há uma combinação, em 100% dos casos da amostra,³² do trabalho aos domingos com banco de horas, portanto, algumas horas são ‘compensadas’ em outro momento, sem nenhuma contrapartida. A troca é simples, no sistema de 1 por 1, feito através de um revezamento de empregados. Boa parte dos sistemas de compensação não foi negociada com o sindicato, mas instituída unilateralmente pelas empresas;
- 2) O dia de folga não é fixo (em 93% dos casos), alterando-se a escala de horário e de descanso toda semana, o que dificulta a organização da vida familiar, da convivência com os filhos e esposo. O problema é agravado com a não existência de creche nas empresas, mesmo as com mais de 30 empregados;
- 3) Existe a dificuldade de combinar o trabalho doméstico com o emprego, especialmente para as mulheres, dada a existência da sobre-jornada. O dia de folga é dedicado, para boa parte das entrevistadas, ao cuidado da casa, evidenciando a precariedade e pouca frequência da participação em atividades de lazer;

³² Miranda (2005) realiza 30 entrevistas com mulheres que trabalham em shopping, material de construção, varejo, hipermercado na cidade de São José, em Santa Catarina. Nesta cidade, a liberação do comércio aos domingos existe desde 1996, introduzida por lei municipal.

- 4) O trabalho aos domingos favorece quase exclusivamente as empresas, mas deixa marcas profundas na vida da trabalhadora, afetando a sua vida social e familiar. As empregadas entrevistadas, na sua maioria, têm a sensação de sempre estarem exaustas, o que tende a provocar doenças do trabalho.³³ O horário irregular também afeta a possibilidade de as pessoas terem tempo para estudar e buscar uma outra ocupação.

As conclusões dessa pesquisa explicitam as razões da oposição de parte do movimento sindical à liberação do trabalho aos domingos, defendendo o direito de o trabalhador poder descansar neste dia, de preservar o convívio social e familiar, de não ter uma jornada tão extenuante e de ter melhores condições de trabalho.

A questão a ser discutida é: que grupos sociais são favorecidos pela liberação do trabalho aos domingos? Por enquanto, percebe-se que os trabalhadores/as do setor estão sendo prejudicados, pois, como diz o slogan da campanha da CONTRACS: “pimenta nos olhos dos outros é refresco”. Quem se beneficia são as grandes cadeias de lojas, hipermercados, shoppings e o consumidor. Enquanto os trabalhadores do comércio sofrem com a restrição do uso de seu tempo, os consumidores vêem ampliados os horários que podem realizar as suas compras. Inclusive, é interessante observar na pesquisa do Provar que os mais entusiastas da abertura do comércio aos domingos são os que têm melhor renda na sociedade.

O ponto fundamental é que a liberação do trabalho aos domingos está incluída em um arcabouço mais geral de flexibilização em que tudo fica subordinado ao tempo econômico, contribuindo para a crescente flexibilização e precarização do trabalho.

4.4. Turnos ininterruptos de revezamento e multiplicidade formas de escalas de trabalho

A previsão de uma regulamentação especial de turnos ininterruptos de revezamento tem a finalidade de proteger e zelar pela vida do trabalhador, pois a alteração do seu relógio biológico traz prejuízos à saúde e à sua vida familiar e social. A Constituição Federal estabelece a jornada de 6 horas, mas admite sua alteração mediante negociação coletiva. Abre, assim, margem para os agentes sociais estabelecerem uma distribuição da jornada específica para cada empresa. Nos cálculos do DIEESE (1997), a alteração na Constituição (de 8 para 6 horas diárias) reduziu a jornada anual de 2.191,5 horas para 1.753,2 horas, com a média semanal passando de 42 horas para 33 horas e 36 minutos.

A partir da efetivação do turno de 6 horas, com a possibilidade de extensão para 8 horas, estabelece-se uma grande disputa pela sua efetivação. No princípio, prevaleceu o entendimento – e a própria orientação do MTE³⁴ para a fiscalização foi explícita neste sentido – de que, não havendo negociação, a jornada seria de 6 horas. Em parte significativa das indústrias, especialmente as de processo contínuo, ela começou a ser adotada, a partir da pressão sindical, fazendo com que as empresas passassem a ter 5 turmas.

Com essa possibilidade de alteração da jornada pela negociação, abriu-se espaço para inúmeros arranjos e escalas, adaptando-a às necessidades de cada empresa. Assim, tornou-se um assunto extremamente complexo e conflitivo. Constitui-se, atualmente um caleidoscópio de situações que vão desde a alteração da dinâmica de funcionamento da empresa para tentar descaracterizar o turno ininterrupto até a negociação com o sindicato, inclusive com casos de

³³ Testemunho de uma trabalhadora: “A impressão que a gente tem é que saímos de casa quando os filhos têm 01 ano e voltamos quando eles têm 15 anos. Ou seja, não participamos dos melhores momentos deles. Somente quando é obrigado como quando eles estão doentes (comerciária de 31 anos)” (MIRANDA, 2005, p. 57).

³⁴ O Ministério do Trabalho baixou a instrução normativa nº 1/1988, que diz o seguinte: ocorrendo a hipótese de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 (seis) horas (DIEESE, 1997).

compra do direito pela empresa para manejar a jornada de acordo com a sua demanda.³⁵ A partir do contexto dos anos 90 aumentou o poder de pressão do empregador para alterar a jornada e descaracterizar a regulamentação presente na Constituição. Por exemplo, no setor siderúrgico privatizado, por meio de negociação coletiva ou por imposição da empresa, eliminou-se a 5ª turma e elevou-se a jornada de trabalho.

A questão é que prevaleceu uma lógica de enxugamento de quadros (reengenharia), num contexto de instabilidade, baixo crescimento, aumento da concorrência e valorização do capital financeiro, fazendo com que as empresas adotassem uma estratégia de reduzir custos por meio da alteração e controle da jornada. Por exemplo, no setor elétrico, houve aumento da produção nos últimos anos, sem, no entanto, aumentar o número de empregados. Ganho de produtividade foi obtido pela diversificação das escalas, que aumentou a jornada – parte, então, do excedente vai para o banco de horas, outra parte é paga em forma de extra e outra ‘perde-se’ no setor de recursos humanos.

A situação tornou-se mais complexa também porque há uma controvérsia envolvendo a interpretação do artigo 7º da Constituição sobre a validade da negociação que amplia a jornada e o pagamento de horas extras.³⁶ A questão é que há uma crescente pressão para flexibilizar a norma constitucional na perspectiva de estender a jornada, pois um maior número de empresas busca ampliar o tempo de utilização dos equipamentos, com a elevação da composição orgânica do capital.

[...] A adoção de mais um turno, noturno, ou de turnos ininterruptos de revezamento são opções que vêm crescendo junto aos empresários por serem dois meios de aumentar significativamente o período de utilização do capital constante. O sistema de turnos ininterruptos de revezamento vem crescendo nas manufaturas desde meados da década de 80. Ele é mais utilizado em grandes firmas com elevada composição orgânica de capital, onde o uso prolongado do capital é importante para o retorno mais rápido dos recursos financeiros investidos e para acelerar a depreciação evitando que ele se torne obsoleto (CALVETE, 2006, p. 91).

As estratégias patronais vão em duas direções, visando à ampliação da flexibilização. Uma parte procura descaracterizar os turnos ininterruptos, estabelecendo jornadas de 8 horas fixas e concedendo 2 dias de descanso por semana. Isso é muito comum nas empresas metalúrgicas. Por exemplo, a FORD, depois de 07 anos, transformou os turnos de revezamento em turnos fixos, prerrogativa que, no entendimento do TST,³⁷ não depende de negociação coletiva, mas que ampliou a jornada efetiva de trabalho.

A outra estratégia, especialmente nas empresas de processo contínuo, é alterar o sistema de distribuição da jornada, re-introduzindo as 8 horas como forma de elevar a jornada média de 33,3 para 42 horas por semana e livrando-se, ainda, do pagamento da sétima e oitava hora como adicional, já que um entendimento predominante no TST³⁸ afirma essa perspectiva, com a condição de ser fruto de negociação coletiva.

Além das formas de flexibilização analisadas acima, a distribuição da jornada apresenta especificidades em muitas categorias profissionais, onde foram criados regimes especiais de composição do tempo de trabalho, fruto de negociação ou de gestão

³⁵ Por exemplo, um acordo assinado com uma multinacional do setor químico ampliou o funcionamento da empresa nos finais de semana, com as folgas variando numa escala de 6 (dias) de trabalho e 2 (dias) de descanso. Em troca a empresa deu um aumento de 10% nos salários.

³⁶ “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras” (Súmula nº 423/2006 do TST).

³⁷ Há uma disputa em torno da própria definição da jornada em turnos de revezamento, que se caracteriza, na compreensão do Superior Tribunal de Justiça, pela existência de um sistema de revezamento com turnos diversos e com alternância periódica nos horários.

³⁸ “Há que se admitir como excludente do direito ao pagamento como extras das horas excedentes à sexta diária a expressa previsão normativa de fixação de jornada de oito horas e desde que observado esse limite e o de quarenta e quatro horas semanais”, explica o ministro Brito Pereira na ementa da decisão (TST, 1/09/2006).

discricionária dos empregadores. Dada a grande diversidade, optou-se por um exemplo, que apresenta controvérsias e revelam claramente uma perspectiva de ampliar a flexibilização do tempo de trabalho, sem que tenha ocorrido mudança legal: vigilância.

No setor de vigilância, negociou-se, a partir dos anos 90, um “cardápio” bastante variado e flexível de escalas de trabalho. “Até 1997, as escalas 5x1 (cinco dias trabalhados por um de descanso), 6(dias)x1(dia), 12x 12(doze horas trabalhadas por doze de descanso) e 12x36 (12 horas de trabalho e trinta e seis de descanso) eram as mais usuais. A partir de 1998, os acordos permitem escalas como 4x2 e 5x2, desde que respeitada a carga horária máxima permitida por semana estabelecida em Lei (44 horas)” (IKEDA, 2005, p.72). Em 2002, surge uma nova possibilidade de escala para a categoria: a jornada especial para eventos de curta duração (feiras, espetáculos, seminários etc), “respeitado o limite constitucional em relação à semana e o limite convencional em relação ao mês” (Ikeda, loc.cit). Das inúmeras possibilidades previstas para o segmento em São Paulo, a que apresenta maior efetividade é a jornada de 12 horas de trabalho por 36 descanso. É uma flexibilidade, legitimada pelos agentes sindicais, que advém da autonomia privada coletiva.

Esse é um regime de distribuição da jornada que permitiu a redução do pagamento de horas-extras pelos empregadores. Como demonstrou Ikeda (2005), a proporção de trabalhadores do setor de segurança que não faz hora-extra aumentou durante a década de 90 de 38%, em 1992, para 50% em 1999, com a introdução dos inúmeros regimes flexíveis de trabalho acima citados.

A adoção desses tipos de flexibilidade de jornada é contestada por alguns juristas, apesar da jurisprudência predominante admitir o regime de 12 x 36, quando previsto em normas coletivas. Os argumentos principais que contestam a legalidade do regime baseiam-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa, nos valores sociais do trabalho e nas normas de saúde e segurança. Esses princípios, que objetivam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, estão amparados também na CLT, que limita a 10 horas a jornada máxima diária. Não há, portanto, compensação lícita a partir da 10ª hora, pois o trabalhador está submetido a um regime de trabalho que lhe é nocivo. Vasconcellos (2006, p.205) ressalta que o “Direito Coletivo do Trabalho, como ciência autônoma, rege-se por princípios próprios, dentre eles o que concerne à segurança e medicina do trabalho, proibindo que as normas de segurança e medicina do trabalho sejam violadas, alteradas ou sequer flexibilizadas por intermédio de negociação coletiva”. Apesar da existência dessa tese, o regime de trabalho flexível é amplamente majoritário no setor da segurança privada, legitimado por um processo negocial.

5. O prolongamento da jornada de trabalho

Marx (1987) define a jornada como o tempo em que o trabalhador fica à disposição de um empregador em troca de um salário, composto pelo tempo necessário e o excedente. No capitalismo contemporâneo, o distanciamento entre as duas frações acentua-se, pois, apesar da constante elevação da produtividade do trabalho, há uma pressão pela extensão da jornada de trabalho, aumentando a taxa de mais-valia. Em outros termos, no período recente, a lógica da flexibilização não se estabeleceu só na perspectiva de distribuir a jornada de forma irregular para acompanhar a demanda efetiva, mas também na de ampliação do tempo que o trabalhador fica à disposição do capital.

O aumento formal da jornada de trabalho foi objeto de pressão e negociação em alguns países centrais,³⁹ mas não ocorreu no Brasil. A questão central no Brasil foi, seguindo tendências internacionais, de buscar eliminar a porosidade, ampliar a liberdade de o empregador distribuir de forma irregular a jornada no decorrer do ano, intensificar o ritmo e ter a possibilidade de utilizar as 24 horas durante os 365 dias do ano. Mas também ocorreram importantes alterações na duração do tempo de trabalho, na perspectiva de ampliar a

³⁹ Cf. Freyssinet, 2006. O autor destaca os acordos realizados na Alemanha e França, que prevêm uma elevação da jornada sem aumento da remuneração.

flexibilização, destacando-se, entre elas, a larga utilização das horas-extras e a invasão do tempo social.

A jornada formal de trabalho é de 44 horas, mas a efetivamente realizada situa-se muito acima para quase metade dos trabalhadores/as, pois o número de horas excedentes é bastante expressivo, como pode-se observar na tabela 1. A partir dos anos 90, a luta pela redução da jornada encontrou maior dificuldade de prosperar, devido ao processo de desestruturação do mercado de trabalho, fragilização do movimento sindical e prevalência de uma agenda flexibilizadora. Além disso, intensificou-se a polêmica em torno de sua eficácia na geração de postos de trabalho e aumento da produtividade.⁴⁰

Nas 90 negociações coletivas anuais, entre 1996 e 2004, registradas pelo Dieese, observa-se que, na média anual, em 13 delas há cláusulas prevendo uma redução da jornada legal, sendo que 10 são do setor industrial (borracha, extrativas, metalúrgicas, de papel e química) e as demais do setor de serviços (processamento de dados, transporte coletivo de passageiros e transportes aéreos).⁴¹ Nos demais setores presentes na amostra do SACC, não há redução da jornada por negociação. Também chama a atenção o fato de que as cláusulas se encontram, em sua maioria, nos acordos coletivos por empresa e não na convenção da categoria. Além disso, há uma concentração maior de redução da jornada no setor administrativo (DIEESE, 2005).⁴²

Somente um acordo, dentre os analisados na amostra, vincula a redução com a modulação anual da jornada. Cruzando os dados da dissertação de Manzano (2004) com outros estudos, pode-se supor que o número de acordos de banco de horas é mais expressivo. Em todo caso, como o próprio estudo do Dieese indica, foi mais complicado conseguir, no período, uma redução em negociações centralizadas.

A partir dos anos 90 colocam a discussão da redução da jornada em um terreno muito mais complexo, pois o que está em questão são as formas de intensificação do ritmo e as formas de controle patronal do tempo de trabalho. Isto é, a pressão empresarial, especialmente nos setores mais dinâmicos, é pela alteração das formas de distribuição da jornada na perspectiva de ampliar a sua extensão de forma indireta e eliminar os tempos mortos.

5.1 A jornada extensiva e as horas-extras

O volume expressivo de horas-extras evidencia também a flexibilidade da jornada, fazendo com que a jornada efetiva seja muito maior do que a formal para grande parcela dos ocupados. Utilizando como referência a PED para a Região Metropolitana de São Paulo, verifica-se um salto significativo na média dos assalariados que trabalharam acima da jornada legal permitida, pulando de 27%, em 1986, para 42,6%, em 1989. Nos anos 90, essa média foi mantida, elevando-se para próximo de 45% entre 2000 e 2004. Em 2005, houve um pequeno recuo, para 42,6%. Os setores industrial⁴³ e de serviços ficaram um pouco abaixo da média. Enquanto isso, no comércio a proporção de trabalhadores que realizam horas-extras é bem mais expressiva, passando de 43,1%, em 1988, para 63,1%, em 2004. A jornada média trabalhada nesse setor, em 2004, ficou acima da jornada legal vigente até 1988, ou seja, 48,2 horas por semana.

⁴⁰ Cf. Calvete (2006), que faz um levantamento de todas as polêmicas e discussões sobre a redução da jornada.

⁴¹ Também foram registradas cláusulas que estabelecem jornadas específicas para determinadas atividades, como 36 horas para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica e 30 horas semanais para digitadores. Entre os professores, esta negociação é freqüente e centra-se na definição da duração da hora-aula (DIEESE, 2005).

⁴² Cerca de 44% dos acordos coletivos de trabalho que compõem o SACC-DIEESE estabelecem jornadas inferiores ao limite legal. Dentre as convenções coletivas, essa proporção é de aproximadamente 8% (6 em 74), o que indica a dificuldade de negociação da redução da jornada de trabalho de forma centralizada (DIEESE, 2005).

⁴³ No setor industrial, a média subiu de 21,4% para 42% entre 1988 e 2004. No de serviços, o salto foi de 25,5% para 40,9% no mesmo período. A média é mais baixa no setor de serviços, por incluir o setor público.

Tabela 1 - Horas Semanais Trabalhadas pelos Ocupados e Assalariados no Trabalho Principal nos municípios da Região Metropolitana de São Paulo – 1990-2005						
Ocupados	Ocupados			Assalariados		
	Média	50% Trabalharam Até	% dos Ocupados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal	Média	50% Trabalharam Até	% dos Assalariados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal
1990	43	44	41,3	43	44	38,6
1995	43	44	45,0	43	44	43,3
1998	43	42	43,7	43	42	41,7
1999	44	43	46,3	43	43	44,5
2002	44	44	46,8	44	44	45,9
2005	43	43	43,5	44	44	42,6

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Exclui os indivíduos que não trabalharam na semana.

O comportamento de elevação mostra que as empresas, apesar de a Constituição Federal elevar o valor da hora-extra para 50%, utilizaram esse expediente como forma de compensar a redução legal da jornada em 1988.⁴⁴ Além disso, existe uma questão adicional, destacada por Calvete (2006, p. 117), que é o fenômeno das horas-extras não pagas.

Em levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), foram apuradas 10.001 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2004. É o quinto atributo mais atuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento de salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

O não cumprimento da legislação é um fator que agrava a flexibilidade/ precariedade do mercado de trabalho, dada a frágil estrutura de fiscalização do MTE, a morosidade, a não criminalização dos delitos trabalhistas e a possibilidade de negociação do direito quando, por vezes, o conflito é defraudado em instâncias judiciais.

O número expressivo de horas-extras pode ser explicado por diversos fatores. Em primeiro lugar, há facilidades legais para as empresas utilizarem-nas como mecanismo de ajuste do volume de trabalho de acordo com as suas demandas. Mesmo com os limites legais vigentes, existe o potencial de um trabalhador realizar 552 horas/ano, desconsiderando o trabalho nos sábados, domingos e feriados, segundo cálculo do Dieese (CUT, 2006). A jornada anual implicitamente permitida seria de 2.568 horas (2.016 normais + 552 extras). É interessante notar que a larga utilização ocorre mesmo tendo-se outros instrumentos flexíveis de ajustes, tais como a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada e as férias coletivas. Em segundo lugar, os custos, apesar de o valor ser de 50% a mais que a hora normal, são baixos o suficiente para compensar a não contratação de novos trabalhadores, mesmo num sistema em que o empregador tem ampla liberdade para despedir. Segundo Silva, Conceição e Pelatieri (2006, p.150), as horas-extras significariam uma despesa anual de aproximadamente 0,96% da renda líquida nas pequenas empresas, de 0,63%, nas médias e 0,55% nas grandes. O mesmo estudo mostra que o custo anual com o pagamento de horas-extras é de, pelo menos, 6,1 bilhões (caso todas as empresas paguem um adicional de 50%), o que significa 0,63% do faturamento líquido.⁴⁵

⁴⁴ A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44, ao mesmo tempo em que encareceu o custo fixo do trabalho, aumentando o percentual de “multa” para demissão sem justa causa de 10% para 40% do FGTS e aumentando o valor do adicional de hora-extra de 20% para 50%.

⁴⁵ Os dados das empresas, por tamanho, foram extraídos da Pesquisa Industrial do IBGE, 2003. Considerou-se, no cálculo, que 40% dos trabalhadores fazem horas-extras, limitando-se a 110 o seu número no semestre.

Em terceiro lugar, o crescimento das horas-extras, num primeiro momento, pode ser compreendido no âmbito do ajuste e reorganização que as empresas foram obrigadas a fazer pela regulamentação definida na Constituição de 1988. A partir de então, o fenômeno tem relação com a dinâmica do mercado de trabalho, que ficou caracterizada pela vigência de um instável crescimento econômico.

Por último, num contexto de alto desemprego e queda do poder de compra dos salários, parte expressiva dos trabalhadores tende a optar por fazer hora-extra, não como uma manifestação da sua livre vontade, mas pressionados pelo receio de perder o emprego. Também não é raro que o trabalhador, em setores com piores remunerações, demande horas-extras como forma de complementar o rendimento. Na pesquisa feita pela CUT (2006), a grande maioria (76,9%) dos trabalhadores não se sente pressionada a fazer horas-extras. Ao mesmo tempo, 45,3% dos trabalhadores responderam que fazer horas-extras é uma forma de complementar o salário (+ 14,6% pretendem comprar um bem). Além disso, – 23,4% dos/as entrevistados/as –,⁴⁶ aparece como motivação a intenção de demonstrar algum comprometimento com a empresa. Calvete (2006, p. 97) afirma que a postura dos trabalhadores estimula a realização de horas-extras, fazendo com que essa prática fique em “sintonia com os valores individualistas da sociedade atual”.⁴⁷

Os trabalhadores inseridos de forma mais precária na estrutura ocupacional tendem a ter jornadas mais longas, e o número médio de horas trabalhadas é um pouco maior. Por exemplo, os trabalhadores sem registro e os por conta própria tendem a trabalhar mais do que os com carteira assinada e os estatutários.

O tema hora-extra aparece com grande frequência nas negociações coletivas.⁴⁸ O principal conteúdo constante nos instrumentos normativos é sobre o valor de remuneração da hora adicional, estabelecendo, geralmente, um *plus* do que é determinado em lei. Nos mesmos estudos, é possível observar que, entre 1996 e 2004, em diversas categorias, há uma tendência de reduzir o valor do adicional, aproximando-o da determinação legal. Em um terço dos 85 instrumentos analisados, verifica-se a presença desse fenômeno (DIEESE, 2005). Com raríssimas exceções, a limitação no número de horas-extras está ausente da regulamentação sindical. Isso significa dizer que a regulação pública, por meio da negociação coletiva, colocou poucos obstáculos para limitar a liberdade da empresa em determinar a organização do tempo de trabalho.⁴⁹

As horas-extras são, portanto, um instrumento largamente utilizado pelas empresas como forma de poder administrar o uso do tempo necessário para fazer frente às suas demandas de produção. O caráter flexível das horas-extras está no livre arbítrio de que a empresa dispõe para utilizá-las quando julgar conveniente no decorrer da relação de emprego, especialmente em contextos marcados pela incerteza, oscilação e instabilidade da demanda.

5. Tempo social x tempo de trabalho

Diversos autores⁵⁰ discutem o fato de que é cada vez mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo da reprodução social ou do não-trabalho. A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas e os novos métodos organizacionais, num

⁴⁶ A CUT e o Dieese realizaram em 2005 uma pesquisa envolvendo 29 sindicatos e cinco ramos de atividades (metalúrgicos, químicos, vestuário, transporte e comércio), em abrangência nacional, com a finalidade de identificar a percepção dos trabalhadores sobre o tema das horas-extras. Dos 5.300 (cinco mil e trezentos) questionários distribuídos retornaram 3.000 (três mil).

⁴⁷ O trabalhador vislumbra na saída individual, a execução de horas-extras, o melhor, mais fácil e rápido meio de aumentar a sua remuneração sem perceber que essa prática permite que o empresário pague salários menores no longo prazo, configurando-se em um verdadeiro “tiro no pé” (CALVETE: 2006, pp. 96 e 97).

⁴⁸ Cf. Krein, 2001; Dieese, 2005; e Krein e Teixeira, 2003.

⁴⁹ O número total de horas-extras praticado foi de 1.595.601.071 em 2002 e 1.610.896.490, em 2004.

⁵⁰ Cf. Sennett, 1999; Oliveira R.D, 2003; e Dedecca, 2004.

contexto em que as características imanentes do capitalismo se expressam (concorrência, individualismo, consumismo, ...), tende a subordinar o tempo social á lógica do tempo econômico. Um exemplo é o próprio debate sobre a questão do trabalho, que está, na visão de Dedecca (2004), centrado nos seus aspectos econômicos (emprego, renda, produtividade e competitividade), sem considerar as conseqüências sobre o tempo social das pessoas e o tipo de sociedade que está sendo produzido. Ou, nos termos de Rosiska Oliveira (2003, p.15), vive-se em função do trabalho. “Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida”.

Nesse sentido, o crescimento da produtividade, depois dos anos 70/80, não veio acompanhado de uma redução da jornada de trabalho. Pelo contrário, a tendência nos países centrais e em desenvolvimento foi de uma estagnação ou reversão da redução das horas dedicadas ao trabalho. No Brasil, o último movimento geral ocorreu nos anos 80. O fenômeno aqui abordado vai além da jornada formal, pois envolve o tempo para o desenvolvimento de atividades ligadas à ocupação que não são consideradas na composição das estatísticas sobre a jornada formal, tais como o estudo, a busca de informação, o trabalho em casa, o transporte etc. Apesar dos avanços tecnológicos, parte expressiva das pessoas está trabalhando mais para manter-se ocupada/empregada, ou para assegurar um determinado padrão de consumo. Ao mesmo tempo, outros procuram formas de vender o seu tempo para conseguir a sobrevivência pessoal e da família.

As modificações na gestão do tempo econômico, observadas nesses últimos 25 anos, têm subordinado e esmagado as demais formas de uso do tempo social. Ademais, tem potencializado uma forma indesejada socialmente de disponibilidade de tempo: aquela vivida por parcelas crescentes de desempregados. Enquanto, por um lado, parte da população sofre uma pressão crescente sobre o uso de seu tempo, encontra-se, por outro, uma outra que sofre uma ociosidade perversa de seu tempo (DEDECCA, 2004, p. 36).

Os trabalhadores/as, em parte do horário destinado ao descanso, ficam ligados à empresa, especialmente de duas formas: em primeiro lugar, levando atividades profissionais para a sua residência. Como exemplo, podem ser citadas as atividades desenvolvidas com o computador (textos, dados, criação, projetos etc.) e as vendas de produtos e serviços. Em segundo lugar, mesmo não exercendo atividades físicas em casa, o trabalhador fica à disposição da empresa ou leva os problemas para estudar e encontrar soluções fora do expediente de trabalho. Ele fica procurando alternativas para resolver determinados problemas que enfrenta no local de trabalho, pois permanentemente é desafiado a encontrar novas “soluções” para aumentar a produtividade e melhorar o produto e/ou o processo de trabalho. Os próprios mecanismos atuais de comunicação permitem que a empresa acione o trabalhador para qualquer eventualidade, mesmo não o remunerando para tal disponibilidade. Ele fica de plantão, em estado de alerta, para o caso de a empresa entrar em contato (celular, computador pessoal ou *Pager*). A remuneração, muitas vezes, fica condicionada não à disponibilidade, mas à realização do trabalho. Essa disponibilidade traz conseqüências pessoais e familiares.

[...] O empregador... passa a ter à sua disposição, a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana, o tempo do trabalhador. Essa disponibilidade é gratuita, o empregador só precisa remunerá-la quando fizer uso efetivo da força de trabalho. Porém, independentemente do trabalho ser sistemático, eventual ou não ocorrer nunca fora do horário comercial, a simples obrigatoriedade de deixar o tempo disponível à empresa para ela utilizá-lo caso tenha necessidade traz sérios transtornos para vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Ele já não dispõe do seu tempo livre, e muitas vezes é impossível estudar ou planejar formas de lazer coletivo (CALVETE, 2006, p. 90).

A questão, como bem coloca Dedecca (2004, p. 36), é que a “sociedade passa novamente a viver com uma distribuição desigual que extrapola aquela da riqueza, estabelecendo-a em novas dimensões que a regulação social, até os anos 1970, havia progressivamente estrangido”. Portanto, trata-se de um fenômeno mais profundo do que a simples regulamentação do tempo de trabalho, partindo das mudanças mais gerais e estruturais em curso no capitalismo contemporâneo.

6. A sofisticação do controle do tempo = intensificação

Uma outra dimensão da flexibilização do tempo de trabalho que adquiriu suma importância no período recente está relacionada com as alterações na organização da produção e do trabalho em um ambiente econômico restritivo e globalizado, levando a um aumento da concorrência entre os trabalhadores. Nesse sentido, é possível verificar, pela própria dinâmica do mercado de trabalho, apoiando-se nas novas tecnologias de informação e comunicação, uma sofisticação nas formas de controle da jornada de trabalho.

Mecanismos aperfeiçoados de controle da atividade profissional permitem eliminar as porosidades existentes no interior da jornada e fazem com que o ritmo de trabalho seja intensificado. Por exemplo, em São Paulo, diferentemente de outros Estados, a jornada dos operadores de *telemarketing* é de 6 horas, mas tudo é cronometrado em detalhes, inclusive a ida no banheiro, fazendo com que não haja tempo morto e o ritmo seja controlado por um sistema de luzes em cada terminal. Essa é a realidade em praticamente todas as atividades que são computadorizadas. A sofisticação no sistema de controle do trabalho permite, inclusive, a diminuição do número de chefias, pois o próprio programa do computador, ao apresentar as estatísticas, está vigiando o trabalhador, assim como os novos métodos de organização da produção e do trabalho fazem com que um empregado controle o outro, pois parte da remuneração depende do funcionamento do coletivo. A célula ou o grupo de trabalho de que o trabalhador faz parte tende a pressionar para uma maior dedicação de seus membros na perspectiva de atingir as metas estabelecidas pela empresa. É um ambiente que exige cooperação na competição. São técnicas que estimulam e impõem um autocontrole individual e coletivo. Tal desenvolvimento de instrumentos sofisticados de avaliação individual e coletiva é facilitado pelo alto desemprego e pela exigência de manutenção de um determinado padrão de vida e de consumo. Todos esses aspectos reforçam a tendência de intensificação do ritmo de trabalho.

As características acima indicadas fazem parte de mudanças mais gerais no próprio capitalismo em que há o predomínio de um padrão de acumulação de curto prazo, que conseqüentemente estabelece maior fluidez nas relações de trabalho. Portanto, as mudanças nem sempre ocorrem na ordem legal, mas podem advir da própria dinâmica do mercado do trabalho, bem como da frágil regulação existente, tanto nas normas coletivas como na lei.

Considerações finais

No período recente fortaleceu-se a tendência de flexibilização da jornada de trabalho, que ocorreu por meio da compensação ampliada da jornada (banco de horas e compensação individual), liberação do trabalho aos domingos, incremento das escalas de trabalho, excessiva utilização de horas extras, sofisticação do controle da jornada e invasão do tempo trabalho sobre o tempo do não-trabalho. A lógica foi aumentar o poder do empregador em determinar as condições de uso do trabalho.

Em relação à distribuição do tempo de trabalho há duas novidades: a modulação da jornada e a liberação do trabalho aos domingos. A modulação da jornada aparece com a introdução do banco de horas nas grandes e médias empresas mais estruturadas e da compensação individual nas pequenas empresas, que se propagaram sem contrapartidas e nem controle sindical. O trabalho aos domingos começa a tornar-se uma rotina em muitas categorias profissionais, fazendo com que as pessoas percam o dia de referência para o convívio familiar e de encontros sociais. Na duração do tempo de trabalho, não houve importantes reduções de jornada, e a flexibilidade ocorre por meio da larga utilização das horas-extraordinárias. Quanto à gestão da jornada, ocorreu um aumento do poder de o empregador, de forma discricionária e descentralizada, determinar ou controlar o tempo de trabalho. Trata-se de uma lógica onde “o tempo de trabalho flexibilizado é o tempo das

necessidades produtivas, em que o *slogan* dominante torna-se ação imperativa para enxugar custos, cortar gorduras e reduzir níveis hierárquicos” (Barreto, 2006, p99).

Nesse sentido, a política de flexibilização constitui uma busca incessante por transformar tudo em tempo produtivo, desconsiderando todas as suas implicações na vida pessoal e na estruturação da sociedade contemporânea. Os seus efeitos são prejudiciais à sociedade nos seguintes sentidos: 1) o processo de racionalização, embutido na política de flexibilização, tende, ao contrário do que propagam os seus defensores, a agravar o problema do desemprego ao promover uma distribuição desigual do trabalho; 2) há uma sobreposição, cada vez maior, do tempo econômico sobre o tempo social, o que gera uma série de desequilíbrios; e 3) em ritmo intenso, as múltiplas exigências, combinadas com a cobrança de um novo tipo de comportamento e atitude emocional, provocam a emergência de novas doenças do trabalho (estresse, *burn-out*, pânico, depressão, angústia, hipertensão arterial etc). A intensificação do ritmo de trabalho é apontada como o maior problema por 67,3% dos trabalhadores participantes da pesquisa da CUT (2006).

A política de flexibilização da jornada está gerando, assim, disfunções em outras dimensões além da ordem econômica e social. Combinada com políticas sociais de caráter restritivo, representa um dos principais retrocessos tanto no sistema de proteção social como nos direitos trabalhistas, ao possibilitar que os desígnios da acumulação da riqueza submetam as demais esferas da vida em sociedade.

Referências

- BLASS, L. M. S. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 13, n.º 36, fev. 1998.
- BOITO JR., A. **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- CALVETE, C. **Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, 2006.
- CESIT/MTE. **Relações de Trabalho: Brasil e experiências internacionais**. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio CESIT/MTE. Campinas e Brasília, (mimeo), 2006.
- CUT. **Hora extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto**. São Paulo: CUT, 2006.
- DAL ROSSO, S. Flextempo a flexibilização da jornada de trabalho. In: FERREIRA, M. C.; ROSSO, S. D. (Orgs.). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- DEDECCA, C. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. A. *et al.* **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004.
- DIEESE. Jornada Reduzida para turnos de revezamento. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpago97.xml>, 1997 Acesso em: 11 nov. 2006.
- DIEESE.. A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, a. II, n. 16, dez. 2005.
- DOWBOR, L. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2002.
- FREYSSINET, J. Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial : le cas de la France dans le contexte de l'Union européenne. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL: NOVAS FORMAS DO TRABALHO E DO DESEMPREGO: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. **Anais do Colóquio Internacional ...** São Paulo: Cebrap e Faculdade de Sociologia/USP, 11 e 12 de setembro de 2006.
- GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.
- GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003.
- IKEDA, C. M. **Terceirização e Sindicalismo: o Setor de Segurança no Estado de São Paulo**. Relatório de pesquisa. Campinas: Cesit/Dieese, 2005.

- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As transformações no mundo do trabalho em negociação coletiva. **Debate & reflexão**, São Paulo, n. 12, 2003.
- KREIN, J.D. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.
- MANZANO, S. P. **Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e do Paraná**: um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e da PLR. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.
- MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. São Paulo: Nova Cultura, 1987.
- MIRANDA, R. **O impacto do horário livre do comércio na vida e na família das mulheres comerciárias**. Monografia - Departamento de Ciências Econômicas - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.
- OLIVEIRA, R. D. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.
- PADILHA, V. **Shopping Center – a catedral das mercadorias**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Editora Makron Books, 1996.
- SALVADOR, E. BOSCHETTI, I. (Des) regulamentação dos direitos previdenciários e (des) estruturação do mercado de trabalho. In: DAL ROSSO, S. e FERREIRA, M. S. (Orgs.). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999. AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**, São Paulo: Scritta, 1995.
- SILVA, I. F.; CONCEIÇÃO, J. J. da; PELATIERI, P. T. Hora extra e estratégia sindical. In: **Hora extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT, 2006, p. 141-160.
- SILVA, I. F.; CONCEIÇÃO, J. J. da; PELATIERI, P. T. Hora extra e estratégia sindical. In: CUT. **Hora extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT, 2006, p. 141-160.
- SIQUEIRA, J. O.; ÂNGELO, C. F.; SIQUEIRA, J. P. Análise do Problema da Abertura do Comércio aos Domingos. São Paulo: FEA/USP. Disponível em: www.hottopos.com/convenit2/siq1.htm. Acesso em: 20 de out 2006.
- THOMPSON, E. P. **Costumes em Comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.
- VASCONCELLOS, A. M. As relações de trabalho na categoria dos vigilantes na década de 90 no Estado de São Paulo. In: KREIN, J. D. *et al.* **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006, p. 197-224.
- VENCO, S. G. **Telemarketing nos bancos**: o Emprego que Desemprega. Campinas: Editora Unicamp, 2003.
- VERAS, R. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia, Letras, Ciências Sociais e História – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- VILLANUEVA, F. T. Convenios, jornada y mantenimiento del empleo. In: RODRÍGUEZ, R. E. (Coord.). **La negociación colectiva en España**: una visión cualitativa. Valencia: CC.OO e Tirant lo Blanch, 2004, p. 547-589.
- ZYLBERRSTAJN, H. **Banco de horas**: da justificativa teórica à utilização prática no Brasil. Estudos e análise com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. Tema 23. São Paulo: FIPE e Brasília: MTE, 2002.

A FEMINILIZAÇÃO BANCÁRIA E OS REFLEXOS NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

*Eliana Maria dos Santos**

RESUMO

Nas últimas décadas o setor produtivo passou por profundas transformações modificando significativamente as relações de trabalho. Motivado pela adoção de novos paradigmas de produção e por uma nova ordem fortemente impregnada pelo neoliberalismo, o setor financeiro também promoveu mudanças estruturais significativas com fusões, incorporações, enxugamentos e privatizações. Um fenômeno que se destaca neste processo foi o aumento da inserção de mão de obra feminina no setor financeiro, caracterizando a feminilização bancária. Este processo propiciou a participação das mulheres no movimento sindical, trazendo novas demandas, avançando na construção de políticas de igualdade e combate a discriminação sexista no trabalho. Pretendemos fazer uma reflexão sobre as mudanças no setor financeiro, a participação das mulheres, e os desafios presentes para a construção de relações mais igualitárias na categoria bancária.

Palavras-chave: reestruturação produtiva, feminilização bancária, igualdade de oportunidades.

* Doutoranda em Sociologia UFPR. Projeto: "A construção de relações mais igualitárias no trabalho: a experiência sindical bancária". Mestrado em Sociologia das Organizações- UFPR. Especialização em Economia do Trabalho UFPR. Curso de Especialização em Filosofia Política "O Marxismo Ocidental"- UFPR. Curso de Especialização em Estado e Políticas Sociais, UEL. Licenciatura em Ciências Sociais, Curso de Ciências Sociais, Universidade Estadual de Londrina - UEL. Professora de sociologia da rede estadual de ensino, ensino médio.
eliana@fetcpr.org.br

1-Apresentação

As transformações ocorridas no mundo no último século principalmente com a descoberta de novas tecnologias trouxeram significativas mudanças no planeta. As conseqüências de adoção de novas tecnologias proporcionaram por um lado maior conforto aos indivíduos com incorporação de novas ferramentas no trabalho e na vida cotidiana, produção em alta escala com custo menor, maior exploração da capacidade produtiva, conseqüentemente aumento da lucratividade para o sistema capitalista. Por outro lado no que se refere às condições de trabalho os efeitos foram perversos: desregulamentação, desemprego, intensificação do ritmo da produção, assédio moral, aumento das doenças decorrentes do trabalho. Além de mudanças na geopolítica, disputas de novos espaços de produção, de riquezas naturais, formação de grandes oligopólios mundiais. Em relação aos efeitos da transformação do homem na natureza estamos sentindo a resposta pelas mudanças climáticas, grandes desastres ecológicos, secas, maremotos, tsunamis, o aquecimento global entre outros efeitos devastadores provocados pelo homem.

Nos propomos aqui analisar uma pequena face destas mudanças, as transformações no trabalho do setor financeiro e os reflexos nas relações de gênero. Com efeito, buscaremos entender os processos de mudança na categoria trabalho, a reestruturação produtiva, o fenômeno da feminização do trabalho bancário e, as relações de gênero no setor financeiro. Este trabalho representa um pequeno ensaio do que pretendemos desenvolver no processo do curso de pós-graduação.

2- A transformação do trabalho e do trabalhador

O trabalho e a produção passaram por vários processos de mudança, principalmente nas últimas décadas, com adoção de ajustes intensos no sistema capitalista, com reflexo no trabalho formal. Considerando o trabalho como categoria humanizante pelo menos deveria o ser, relação do homem com a natureza e com outros seres, processo de sociabilização. Como demonstrou Marx o sistema capitalista transformou os seres humanos em uma peça a mais na engrenagem de produção alienando os trabalhadores dos meios de produção, da criação, do fruto de seu trabalho e de si mesmo. A perda de humanização cada vez se consolida de forma mais agressiva e perversa.

As transformações nas relações de trabalho foi sentida com mais intensidade no Brasil na década de 1990, com abertura da economia e de novas tendências nas relações de trabalho. Trazendo novos desafios para organização dos trabalhadores, com inclusão de nova pauta de negociação: emprego, saúde e condições de trabalho, assédio moral, relações de gênero, igualdade de oportunidades, entre outros. As mudanças ocorridas no trabalho em todos os setores produtivos foram bastante similares, ou seja, aumento de novas tecnologias, intensificação do processo de automação, enxugamento, privatizações, flexibilização de direitos, resultando desemprego crescente e aumento da informalidade. A diminuição dos postos de trabalho aumentou o exército industrial de reserva criando variantes neste contingente, pode-se encontrar profissionais altamente qualificados com dificuldade de inserção no mercado de trabalho, trabalhadores totalmente instáveis ora participam do mercado de trabalho de forma informalizada mas, na maior parte do tempo estão sem trabalho não conseguindo se fixar no mercado. Neste grupo podem ser encontrados os terceirizados, subcontratados, os trabalhadores em tempo parcial, trabalhadores temporários, estagiários. Outro fenômeno que vem crescendo são dos trabalhadores “auto-sustentável” ligados as redes de economias solidárias,

formando grupos cooperados produzindo trabalho e renda. Do outro lado também numa crescente estão os trabalhadores considerados de “economia subterrânea”, envolvidos em atividades ilegais, tráfico, roubo, prostituição, seqüestros, etc. Outra parte considerável é o que Marx chamou de *lunpen* fora do mercado de trabalho e sem perspectiva de ingresso. Não se pode dizer que estão a margem do sistema pois fazem parte dele, excluí-los é o mesmo que fazer de conta que não existem.

SENNET (1999) com lucidez retrata a transformação da vida das pessoas convivendo no contexto da globalizado, altamente competitivo, em que os conceitos são revistos, questões consideradas obsoletas conservadoras são abolidas em nome da modernidade e competitividade, estabilidade no emprego, funcionalismo público é olhado com desprezo. Ser competitivo significa ser jovem, qualificado, criativo, dinâmico, arrojado, disposto à novos desafios, disponível a qualquer tarefa e local que a empresa necessitar. No mundo globalizado a tolerância às diferenças são extremamente reduzidas aos marcos do politicamente correto, com certo ar de tolerância forçada. Os conflitos contra imigrantes, etnias, religião são cada vez mais presentes bem como a resistência às políticas sociais e afirmativas de inclusão. Na disputa por uma vaga no mercado de trabalho, por políticas públicas de inserção seja de emprego, moradia, ensino, pode se perceber manifestações de preconceitos e intolerância muitas vezes violentas situações tratadas em “*A miséria do mundo*” por BORDIEU (1997). Consideram-se aptos e merecedores na disputa os legítimos cidadãos vivendo no país de origem, brancos, jovens, homens, heterossexuais e sem qualquer deficiência física. Desta forma torna-se interessante analisar o fenômeno da participação cada vez mais presente das mulheres no mercado de trabalho em especial a “feminilização” do setor financeiro nos últimos períodos. Entender a estratégia dos empregadores na contratação das mulheres no setor e principalmente como os sindicatos lidaram com esta temática na última década.

3- Processo de reestruturação produtiva no setor financeiro

Formação do sistema financeiro brasileiro

Conforme TOSI (1995), nas primeiras décadas do século XX, o sistema financeiro nacional era controlado pelo capital externo, a economia de exportação de matéria prima e importação de produtos somados a ausência de regulamentação do sistema favorecia o predomínio dos bancos estrangeiros. Com efeito, da primeira guerra mundial o governo iniciou um sistema de regulamentação, em 1921 as medidas de controle reservavam 50% dos empregos em agências bancárias para funcionários brasileiros. Pós segunda guerra os interesses nacionais na industrialização e substituição das importações forçou nova etapa de regulamentação do sistema, ficando o Banco do Brasil responsável pela carteira de redesconto e caixa de mobilização bancária. Várias medidas foram adotadas, a Constituição de 1934, colocou a nacionalização dos bancos de depósitos, em 1937 e 1941 foram criadas leis determinando prazos para que o capital dos bancos estrangeiros fosse transferido para pessoas físicas de nacionalidade brasileira. Em 1945 foi criada a carteira de exportação e importação, a superintendência da moeda e do crédito – SUMOC subordinada ao Ministério da Fazenda, o que permitiu o controle da entrada e das divisas do país. Com objetivo de integração nacional foram criados vários bancos regionais, estaduais e o Banco Nacional de Desenvolvimento – BNDE.

Através da Lei 4595/64 o governo militar realizou a reforma do sistema financeiro, alterando os mecanismos reguladores, a SUMOC foi extinta com a criação do Banco Central responsável pela emissão da moeda, do recebimento de depósitos compulsórios e voluntários

das instituições financeiras e controle da política cambial. Foi criado o Conselho Monetário Nacional – CMN, órgão deliberativo das questões relativas à política monetária e financeira¹. A reforma de 1964 facilitou a implantação de instituições especializadas: bancos comerciais, bancos de investimentos, caixas econômicas, bancos de desenvolvimento regionais, financeiras, sociedades de crédito imobiliário, companhias de seguros, cooperativas de crédito. O argumento era que a reforma beneficiaria o desenvolvimento da economia facilitando investimentos do setor privado, política que reforçou os princípios liberais, de privatização, internacionalização e especulação financeira. A estratégia do governo militar de intervenções e liquidações financeiras resultou na redução drástica no número de instituições financeiras². PASSOS (2001) destaca que o fortalecimento de grupos e conglomerados financeiros ocorreu em estreito vínculo com o Estado e partir dele, o que garantiu as condições adequadas de centralização e concentração. O sistema financeiro entrou numa dinâmica de alta capacidade lucrativa, superior a outros setores de atividade econômica mesmo nos períodos de recessão. Em 1988 com a Resolução 1.524, houve a unificação do Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro – Cosif, dando condições à criação dos bancos múltiplos³. A diversidade dos produtos oferecidos a concentração de capitais e investimentos em agências na comunicação, informatização e automação impulsionaram o processo de expansão. A Constituição de 1988 em seu artigo 192 definiu que as condições básicas de funcionamento do setor bancário deveriam ser regulamentadas pelo poder legislativo. O debate sobre a regulamentação deste artigo é alvo de muitas polêmicas, dentre elas o debate maior é sobre a autonomia do Banco Central. Enquanto esta discussão continua a base da regulamentação se dão através das premissas estabelecidas em 1964, através da Lei 4.595⁴.

O processo de reestruturação dos bancos brasileiros foi intensificado no final da década de 1980, o aparato de redes de comunicação e de automação facilitaram a constituição dos grandes conglomerados, formação de grandes grupos financeiros trabalhando em redes subsidiárias atuando em diversos segmentos do mercado, integrados pelas “holding”. O Plano Cruzado, plano de estabilização econômica lançado em fevereiro de 1986 com objetivo de ajustar os mecanismos especulativos de rentabilidade dos bancos, foi o que mais influenciou as mudanças no setor financeiro⁵. Na busca de lucratividade num ambiente com baixa inflação as instituições financeiras enxugaram a máquina, diversificaram seus produtos. Duas alterações institucionais aceleraram as mudanças nos bancos, aumentando a concorrência no

¹Atualmente o CNM se restringe à área financeira do governo: Ministério da Fazenda, Ministério do Planejamento e Banco Central do Brasil. Conforme salientou PASSOS (2001) o CNM desde sua existência teve uma composição variada, com representantes da sociedade e do governo, mas nunca contou com a participação dos trabalhadores.

² Em 1968 existiam no país 224 representações bancárias reduzidas para 103 em 1987, já o número de agências bancárias aumentou de 6.826 em 1964 para 14.259 em 1987 (TOSI, 1995:179).

³ A resolução deu condições dos bancos operar com várias funções: bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, financeiras e instituições de poupança e empréstimo.

⁴ Importante destacar que o movimento sindical participou intensamente deste debate produzindo seminários, eventos e também uma cartilha apresentando a proposta da Confederação Nacional dos Bancários da CUT sobre a regulamentação do setor financeiro, baseado no artigo 192. Subsidiando algumas propostas de emendas no Congresso Nacional ainda em tramitação.

⁵ Estimulado pela inflação elevada e pela facilidade das instituições financeiras se transformarem em bancos múltiplos, o número de bancos aumentou de 166 para 273 entre dezembro de 1988 e junho de 1994. Já em dezembro de 1998 o número de bancos caiu de 233 para 219 em junho de 2000, refletindo os efeitos do novo cenário macroeconômico (queda do patamar inflacionário e medidas do Estado) (PASSOS, 2001:35).

mercado bancário brasileiro: a institucionalização da figura do banco múltiplo e o fim da exigência da carta patente para se abrir uma instituição financeira.

O Plano Real exigiu novos ajustes no setor, resultando em transferências de controle acionário e incorporações. O movimento de reestruturação estimulou novo processo de centralização bancária, a desestatização dos bancos públicos estaduais foi estimulada com o objetivo de fortalecer o segmento privado. Os bancos ajustaram seu contingente operacional promovendo a automação e a terceirização de vários serviços, segundo dados do DIEESE de 1989 a 2000 foram eliminados 423.862 postos de trabalho. Em janeiro de 1989 a estimativa dos trabalhadores no setor financeiro era de 811.892 trabalhadores passando a dezembro de 2000 a 388.030 trabalhadores⁶.

Um dos fenômenos relevantes no setor financeiro principalmente na última década é a internacionalização, o aumento de capitais internacionais no setor bancário brasileiro. Segundo PASSOS (2001), em dezembro de 1988 havia trinta instituições financeiras no país, sendo dezoito filiais de bancos estrangeiros, sete bancos com controle estrangeiros e cinco bancos com participação estrangeira. A participação estrangeira aumentou significativamente nos anos de 1990, registrando em junho de 1994 a participação de sessenta e nove instituições, aumentando de cinco para 31 as instituições com participação estrangeira e de sete para 19 os bancos com controle estrangeiro. Já em dezembro de 2000 os bancos estrangeiros passam a 99 instituições. Constata-se nos últimos anos o predomínio de instituições financeiros com controle estrangeiro e que os bancos com filiais, participação e controle estrangeiro representavam mais da metade do total de bancos comerciais e múltiplos existentes no Brasil.

A reestruturação externa promovida pelos bancos privilegiou a diversificação da clientela e de produtos, o investimento pesado em novas tecnologias, proporcionando serviços de auto-atendimento para inúmeros serviços, reduzindo drasticamente o número de clientes a serem atendidos nas agências. A estratégia dos bancos foi oferecer serviços diferenciados conforme os clientes, os pequenos correntistas foram incentivados a utilizar o auto-atendimento. Estas mudanças fizeram também que o usuário de banco sem conta abra conta corrente para poder usar os serviços bancários. Os serviços de auto-atendimento foram bastante proliferados e diversificados ao longo do tempo, além da referência das agências bancárias, caixas automáticos foram instalados em vários pontos comerciais, shoppings, mercados, aeroportos, rodoviárias, etc. Os bancos de varejo como Bradesco apostaram no correspondente bancário utilizando os Correios para várias operações dos usuários, proliferando depois para alguns serviços como pagamentos de faturas em alguns pontos comerciais lojas de móveis e farmácias. A Caixa Econômica investiu na utilização das lotéricas para várias operações de seus correntistas e usuários. O Banco do Brasil também vem diversificando suas operações, utilizando os cartórios, além dos Bancos Populares que proliferam em todo o país. Outras tarifas públicas como telefone, água e luz passaram a ser recebidas em vários pontos comerciais, além das lotéricas farmácias e mercados. O atendimento bancário via internet também tem sido explorado, através da tela do computador muitas operações são realizadas, o conhecido *home banking*. O número de usuários nas agências principalmente na boca da caixa diminuíram, o investimento na automação proporcionou maior agilidade nos serviços, conseqüentemente diminuição do quadro funcional, já que é o próprio cliente que se atende.

⁶ DIEESE (1997) e PASSOS (2001).

As mudanças possibilitaram aos bancos a diferenciação dos clientes, possibilitando estratégias distintas de atendimento, aos clientes de média e alta renda muitos bancos oferecem atendimento personalizado. Estas mudanças exigiram quadro funcional altamente qualificado com acesso a informações econômico-financeiras e políticas, com capacidade no auxílio aos clientes a decisões sobre aplicações, captações, investimentos entre tantos outros serviços prestados. Tudo isso tem um preço, para o cliente embora o sistema tem sido mais ágil e diferenciado as tarifas cobradas pelos bancos e pelos serviços realizados pelo próprio cliente são motivo de polêmicas. Os abusos são grandes gerando ações e reclamações no Procon, principalmente quando se compara a pouca segurança que as instituições financeiras proporcionam aos clientes e usuários. Estudos feito pelo DIEESE revelam que na maioria dos bancos as tarifas cobradas dos clientes sustentam a folha de pagamento, chegando em alguns casos pagar os funcionários com sobras. Por outro lado a diversificação dos produtos e as mudanças de gestão interna mudaram as tarefas e exigência de desempenho do quadro funcional. Metas de produção foram adotadas pelos bancos, a venda de produtos além de compor parte da remuneração dos trabalhadores se constitui numa forma de avaliação individual dos funcionários adotada pelos bancos.

4- Quem são os trabalhadores bancários

Perfil da categoria

O processo de reestruturação dos bancos provocou mudanças na gestão de produtos e serviços, a informatização e automação intensiva modificaram o trabalho bancário. A eliminação de algumas tarefas, a simplificação de procedimentos proporcionados pela informatização, intensificou a flexibilização da jornada e do trabalho, trouxe a inovação de contratação de vários serviços a terceiros, resultando no enxugamento do quadro efetivo e na mudança do perfil da categoria.

Na década de 1980 a categoria bancária era formada principalmente por jovens que viam no banco uma forma de conciliar trabalho com estudo. Estudos feito por BLASS (1992), evidenciam que o interesse inicial dos trabalhadores e trabalhadoras ao ingressar nos setor financeiro foi a jornada de seis horas compatível com os estudos e com outras atividades, a remuneração maior que outros setores e, a consideração do “trabalho limpo” ambiente diferente de outros setores produtivos como metalurgia, confecção entre outros. Isto evidencia o grande número de jovens e mulheres no setor financeiro. Em 1979 havia 41% de bancárias e 59% de bancários em São Paulo. Na década de 1980 essa tendência se mantém com 60% de participação de homens e 40% de mulheres.

Um fenômeno grande dos anos 1980 era a rotatividade dos trabalhadores no setor financeiro, principalmente nos bancos privados, o que se justifica pelo perfil dos trabalhadores maior parte estudantes jovens, com alto grau de escolarização, com oportunidades melhores de trabalho. Neste período os índices de emprego não eram tão alarmantes como na atualidade. Somado ao fato da ausência de plano de cargos e salários refletindo na falta de estímulo dos trabalhadores se manterem no setor. O que difere dos bancos públicos em que a ascensão no plano de carreiras tem critérios mais definidos, com concursos internos para promoções. O que justifica a permanência dos trabalhadores nestes bancos, em que se encontra a maior faixa etária da categoria nos anos 1980.

Já nos anos de 1990 percebe-se uma mudança significativa do perfil da categoria bancária. A Pesquisa Perfil do Bancário, encomendada pela Confederação Nacional dos Bancários-CNB e realizada em 1997 pelo Instituto Datafolha revela que 60% dos trabalhadores são casados e destes 57% são responsáveis principais pelas despesas domésticas. O destaque é a profissionalização dos trabalhadores, diferentemente dos anos de 1980 em que os empregados escolhiam o trabalho em banco para conciliar com os estudos, a pesquisa revelou que o tempo médio na empresa é de 11 anos. O trabalho bancário não é mais considerado transitório passa a ser profissão, os trabalhadores têm uma média de trinta e cinco anos e elevado grau de instrução 66% tem nível superior, 54% trabalha em regime de meio período, principalmente jovens e mulheres e 46% em regime de período integral. Outro dado importante revelado nesta pesquisa é que praticamente a totalidade da categoria é de cor branca, a participação das mulheres em média é de 41% sendo que a região Sudeste apresenta maior equilíbrio. A mudança de perfil passa a se acentuar nos anos de 2000, dados da pesquisa realizada pelo DIEESE (2001), intitulada: *Os Rostos dos Bancários: Mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro*, realizada em seis regiões metropolitanas: São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal, revelou um aumento na participação feminina 45%, aumento da escolaridade e predomínio ainda da raça branca no setor.

Efeitos das mudanças estruturais no perfil da categoria

O investimento na comunicação informatizada permitiu aos bancos maior controle sobre as tarefas executadas, eliminando chefias intermediárias, e diminuindo algumas tarefas rotineiras de controle e conferência, possibilitando controle mais objetivo através da comunicação interativa e informatizada. Em 1979 no quadro de ocupações dos bancos a gerência representava 7% passando à 17% em 1993 o que se justifica pela diversificação do papel desta função, do investimento dos bancos ao atendimento mais qualificado e personalizado aos médios e grandes clientes. Já as chefias intermediárias que representavam 19% em 1979 passaram a 6% em 1993 e os escriturários que representavam 58% em 1979 foram reduzidos a 27% em 1993 (DIEESE, 1997). A redução das chefias e escriturários é reflexo da intensificação do uso da informática e da reorganização do trabalho. Os trabalhadores passaram a executar múltiplas tarefas e o controle passou a ser mais preciso com uso da informatização. Os escriturários que representavam nas décadas de 1970 e 1980 o grande contingente de trabalhadores nos bancos, formados por mão de obra mais jovem respondiam pela maior presença da rotatividade nos bancos. As mudanças significativas no setor mudaram o perfil e a expectativa dos trabalhadores. Exigência na qualificação sistemática dos trabalhadores, investimento em estudos, leituras, acompanhamento de análises econômicas e conjunturais. Promovendo um controle individual do trabalhador com as metas de produção e os compromissos com a instituição. A experiência japonesa do *kaizen*, *Círculos de Controle de Qualidade – CCQ*, *Controle de Qualidade Total - TQC*⁷, *5 S* foram adotadas pelos bancos como estratégia de controle individual e coletivo. Assim como outros setores da economia os bancos experimen-

⁷ Conforme ELY (1995), estes modelos têm origem no toyotismo que pela necessidade de competição da fábrica japonesa no mercado desenvolveu várias formas de gestão da produção baseado nas idéias do consultor americano Edward Deming, tendo como idéia básica produção de unidades necessárias, no tempo necessário e na quantidade necessária. Tendo como objetivo principal a redução de custo que é alcançado em três metas: controle de qualidade, sem desperdícios; garantia de qualidade e considerações humanas, valorização do cliente, participação e comprometimento dos trabalhadores.

taram diversos métodos de gestão e adaptaram conforme a realidade e conveniência. Os programas de qualidade total tiveram início nos bancos no final da década de 1980, adaptando-se aos eixos básicos da qualidade total como foco no cliente, melhoria contínua, controle de processos e participação total. A busca pelas certificações ISOs aumentaram o investimento dos bancos em treinamento e capacitação dos funcionários para os programas de qualidade total⁸. Além dos CCQs, os bancos passaram a criar caixinhas de sugestões, grupos de competição, entre outros tendo a participação dos trabalhadores como estratégia os bancos passaram a investir em políticas de identificação dos trabalhadores com a proposta de crescimento da empresa, incentivando os resultados, criaram vários programas de participação com base nas metas de produção individual e em grupo, compondo a remuneração variável do funcionário. O sistema por sua vez não permite dissidências e oposição, colocando na linha de corte o funcionário não adaptável ou “improdutivo”.

Conforme PAULA (2003), o novo paradigma produtivo baseia-se em novos requisitos além da qualificação técnica exige novos atributos dos trabalhadores: responsabilidade, cooperação, engajamento, disposição, adaptabilidade, iniciativa, conhecimento tácito, social ou informal. A qualificação é exigida nos diferentes níveis da cadeia, mas de forma diferenciada sendo que na última ponta funcionam como processo de seleção. Assim como nos outros setores pode-se observar no setor financeiro a segmentação de gênero, raça e geração na mão-de-obra. Ocupando cargos de direção em agências, departamentos, centros administrativos estão homens brancos com certo nível de qualificação, poucas mulheres assumem cargos de direção e quando assumem apresentam um forte grau de qualificação e de comprometimento com a empresa⁹. Nos setores intermediários atendimento ao público, caixas e outros serviços em departamentos tem maior presença feminina, contingente que aumenta quando se investiga os trabalhadores terceirizados do sistema financeiro. Os empregados terceirizados estão concentrados na função de digitadores, compensadores, telemarketing, vigilância, limpeza, entre outros, com menor exigência de qualificação. As mulheres estão sendo a grande maioria deste tipo de contratação, nos setores de vigilância e limpeza igualmente terceirizados encontram-se os trabalhadores negros. Como destacou SEGNINI (1994) a terceirização significa precarização da inserção no trabalho, oscilando entre o desemprego, trabalho temporário e mercado informal. Os trabalhadores nestas condições apesar de prestarem serviços ao setor, tendo muitas vezes como empregadores grupos formados pelos próprios banqueiros, não pertencem a categoria bancária não têm os mesmos direitos, não são abrangidos pelos acordos sindicais.

5- A feminização do trabalho bancário

No setor bancário as mulheres foram se inserindo aos poucos, contratadas como datilógrafas, escriturárias exerciam os trabalhos mais rotineiros. O antigo Banespa, por exemplo, só permitiu o ingresso de mulheres em 1968 e para o cargo de auxiliar de escrita inferior ao de escriturário, no Banco do Brasil o ingresso das mulheres só foi permitido em 1971. Segnini (1994) e Jinkings (2002) observam o processo de feminização na força de trabalho nos

⁸ A exigência da participação e comprometimento dos funcionários em alguns casos extremos foram denunciadas, como exemplo de bancos que recrutaram funcionários para limpeza de agência nos sábados alegando a aplicação prática do método 5 S.

⁹ Ver relatos feitos por SEGNINI (1994).

bancos a medida que se aprofundavam as mudanças tecnológicas e organizacionais do trabalho bancário. Em 1979 as mulheres representavam 36% da força de trabalho bancária no estado de São Paulo, na década de 1980 chegaram a representar quase a metade da categoria 47,5%. O período de declínio pode ser constatado no início de 1990 reduzindo de 46,5% em 1992 para 44,5% em 1993 e 41% em 1996. Fato justificado pelo processo de reestruturação dos bancos que enxugaram vários quadros intermediários principalmente de escriturários onde concentrava grande parcela de mão de obra nos bancos, com forte presença feminina, que passaram de 58% em 1979 para 27% em 1993¹⁰. Os novos modelos de gestão diminuíram os trabalhadores nos locais de trabalho, o processo produtivo passou a exigir trabalhadores polivalentes, dispostos a cumprir metas e vendas de produtos e serviços, incorporando a remuneração variável. A exigência na excelência do atendimento, a polivalência, fator de qualidade cada vez mais valorizado no setor financeiro levou um aumento da participação das mulheres nos bancos.

Com maior exigência na qualificação e nível de escolaridade as mulheres passam a ocupar mais espaços nos bancos. Porém esta participação como demonstra vários estudos ficou reduzida a um papel secundário, com a exploração das habilidades e competências das mulheres, em trabalhos repetitivos, nos postos intermediários onde predomina a venda de produtos a habilidade das mulheres no trato com clientes, sem a devida valorização do seu trabalho, limitando os espaços na hierarquia e remuneração dos bancos. A pesquisa *Os Rostos dos Bancários*, revelou:

- As mulheres representam mais de 45% da categoria, constituindo um dos setores que mais emprega mulheres proporcionalmente;
- Embora as mulheres tenham tido certa ascensão nos postos intermediários, isto não repercutiu em igualdade de remuneração;
- O maior nível de escolaridade também não refletiu em maior salário.

Dados do DIEESE de 2004 revelam que somente 11,60% das mulheres bancárias ganham mais de 20 salários mínimos, contra 20,79% dos homens. Cargos de diretoria são ocupados somente por 5% das mulheres contra 95% dos homens. As discriminações sexistas no setor bancário são visíveis: baixa remuneração, segmentação da ocupação em trabalhos repetitivos mais suscetíveis a doenças ocupacionais, evidenciando a perversidade a que são submetidas às mulheres bancárias. São ainda as que mais sofrem com a violência dos chefes, sendo as principais vítimas do assédio moral e sexual. Mais acometidas pelas LERs/DORT – Lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, as mulheres acabam sendo vítimas de piadinhas e desconsideração. O controle pela produção faz com que as ausências por conta de tratamentos sejam desqualificadas e injustificadas. Até mesmo a ida ao banheiro acaba sendo controlada, além do que as mulheres casadas e mães geralmente são penalizadas no setor, com grande limitação de ascensão.

É preciso identificar os fatores que levam a valorização diferenciada em que cada sexo e raça têm um peso distinto. Alguns estudos mostram diferenças de remuneração entre raça e gênero em funções iguais. Criam-se alguns mecanismos para justificar estas diferenças, como adotadas por alguns bancos, com letras de ascensão na função. Via de regra as desigualdades passam despercebidas, tendência em considerar diferenças biológicas, qualidades

¹⁰ Fonte dados DIEESE (1997) e JINKINGS (2002)

peçoais ou opções individuais as responsáveis pelas diferenças. O mito da democracia racial fortalece a resistência em reconhecer desigualdades de gênero e particularmente de raça.

No processo de divisão sexual do trabalho, a técnica e as habilidades constituem mecanismos importantes na valorização da força de trabalho. No caso das mulheres as habilidades consideradas femininas, inatas, naturais são apropriadas pelo sistema de produção capitalista e desvalorizadas, pois parte do pressuposto de como são naturais, não houve o esforço de aprendizagem, portanto não há que considera-las como valor de trabalho agregado, qualificado. Não há como negar a segmentação do trabalho feminino, estreitamente ligado à extensão das atividades privadas, o da responsabilidade pelo trabalho doméstico, educação, saúde, alimentação, assistência social, atendimento, cuidado com crianças e idosos, entre outros onde a predominância é feminina e de menor remuneração.

5.1- Pauta feminista na categoria bancária

A luta contra opressão de gênero tem encontrado forte eco na organização dos trabalhadores e das trabalhadoras, este acúmulo foi conseguido pela contribuição do movimento feminista. Que colocou em xeque principalmente ao movimento sindical que a classe trabalhadora tem dois sexos, e que as mulheres são exploradas de forma mais intensa pelo capitalismo, além do que a responsabilidade pela reprodução social, o “capital social”, ou como diria Bordieu (2003) a gestão do “capital simbólico da família” é direcionado às mulheres sem nenhuma valorização. Entende-se por reprodução social as tarefas exercidas para manutenção da força de trabalho, que se resumem às tarefas domésticas, a limpeza das roupas, da casa, a alimentação, o cuidado da família, da criança, entre outras. Tarefas estas que chegam a consumir até vinte horas semanais, conforme estudos realizados por DEDECCA (2004).

Neste contexto o movimento feminista contribuiu profundamente para que a licença paternidade fosse incluída na Constituição de 1988. Colocando o debate para a sociedade e para o movimento sindical sobre a responsabilidade paterna. O que suscitou avanços nas negociações coletivas, com discussão sobre o direito à creche, a licenças e faltas para acompanhamento dos filhos em tratamento de saúde, entre outros. Na categoria bancária o tema foi trabalhado de forma mais incisiva em 2002 quando a Confederação dos Bancários lançou a campanha: “Relações compartilhadas”.

A luta pela valorização e divisão das tarefas doméstica representa um debate fundamental para discutir o peso e o valor das funções. O foco desta discussão está na carga da responsabilidade, na qual as mulheres respondem em muitos casos exclusivamente pela reprodução social e conseqüentemente são penalizadas no mercado de trabalho pelo fato de serem ou poderem ser mães. O fato de a mulher gerar filhos não quer dizer que ela seja a única responsável por eles, algumas funções são insubstituíveis, mas outras podem e devem ser divididas com os companheiros, com o Estado e também com o capital. A responsabilidade pela maternidade não pode ser motivo para discriminação e limitação no setor produtivo, ao contrário devia sim ser reconhecido e valorizado, afinal de contas as mulheres são as responsáveis pela geração da mão de obra para o mercado.

Outro elemento que envolve este debate também trazido pelo movimento feminista é a segmentação do mercado de trabalho, em que as atividades executadas pelas mulheres funcionam como extensão do trabalho doméstico, de arrumação, organização, ou seja, tarefas subordinadas, sem prestígio, sem poder de decisão. Como se as tarefas relacionadas ao poder, direção e execução e de maior prestígio fosse de competência dos homens. Vinculou-se razão

como competência masculina e emoção como competência feminina, e a distribuição de cargos segue um perfil predeterminado em que estas competências limitam a participação dos sexos em determinada função. Em Bordieu encontramos uma abordagem interessante sobre a questão: “O mundo social funciona (em graus diferentes, segundo as áreas) como um mercado de bens simbólicos dominados pela visão masculina... ser feminina é essencialmente evitar todas as propriedades e práticas que podem funcionar como sinais de virilidade; e dizer de uma mulher de poder que ela é muito feminina não é mais que um modo particularmente sutil de negar-lhe qualquer direito a este atributo caracteristicamente masculino que é o poder” (BORDIEU; 2003:118).

É preciso desconstruir estereótipos, pensar em seres humanos completos, capazes de desenvolverem razão e emoção, repensar os espaços de homens e mulheres na sociedade, e principalmente que tipo de sociedade queremos. A organização das mulheres no movimento sindical se torna fundamental, é preciso participar dos espaços de decisão incluindo pauta de igualdade de oportunidades. No caso do setor financeiro esta discussão está presente há pelo menos duas décadas. O primeiro tema tratado pelas sindicalistas bancárias foi o combate ao assédio sexual no setor financeiro, no início de 1990. Em 1997 foi criado a CGROS – Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual da Confederação Nacional dos Bancários, várias campanhas foram realizadas: campanha de sindicalização das mulheres bancárias - 1998, “igualdade de oportunidades: todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas” - 2000; “prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho” -2001 e “relações compartilhadas: um outro mundo é possível” - 2001. E em 2006 junto com a comissão nacional de saúde foi lançada a campanha de combate ao assédio moral no trabalho.

A temática da igualdade de oportunidades está tendo reflexos na categoria, houve avanços nas negociações coletivas com a inclusão de várias cláusulas de gênero. O Banco do Brasil e Caixa adotaram programas de equidade de gênero e promoção da diversidade. Alguns bancos privados têm adotado programas de diversidade, mas, é preciso avançar além da moeda social, adotar programas não é apenas incluir pessoas e sim dar condições de oportunidades de trabalho e ascensão profissional, é adotar políticas com metas bem definidas. A diversidade deve ser tratada para além da “inclusão” do diferente, discutindo como ponto central a extinção dos mecanismos sociais culturais que transformam as diferenças em desigualdades.

Embora se deva reconhecer o esforço principalmente das dirigentes bancárias em colocar a pauta da igualdade, podemos notar a dificuldade da própria inserção das bancárias nos espaços de decisão. Há vários registros da participação das mulheres na luta da categoria, em TOSI (1995) vemos os registros das bancárias desde 1963, participando da greve e fazendo piquetes. Nos anos 1980 elas marcam presença, as bancárias se revelam na greve, invertendo e subvertendo posições e o próprio discurso sindical (BLASS, 1992:146). As bancárias participam das comissões de esclarecimento, estratégia de convencimento dos colegas para coibir a entrada com piquetes nas portas dos locais de trabalho e surpreendem os próprios colegas, com garra determinação, as bancárias enfrentavam a polícia, guardas de segurança e os colegas que tentam furar a greve. Conforme observou Blass as mulheres utilizam muito a voz e o corpo, intervêm coletivamente, com irreverência, ironia e espontaneidade. Embora tenham muita garra na participação na militância participando do movimento grevista, das assembleias, o grande problema está no reconhecimento desta atuação. As mulheres têm certa resistência em se expor nas assembleias, em falar no microfone, os argumentos são feitos pelos ho-

mens, estão pouco representadas nos sindicatos, na participação das direções onde se concentra o poder de decisão, da comissão de negociação.

Uma das hipóteses da ausência da disputa das mulheres pelo espaço de poder é que para elas a participação tem outros significados, não dão tanta importância em estar na direção. Há uma certa tendência em depreciar a política e valorizar o social e o informal, observa BLASS (1992:148). Outra hipótese é que a ocupação dos espaços de poder e decisão tem uma disputa acirrada, muitas vezes agressiva e violenta, fazendo que as mulheres não queiram entrar neste embate. Com a adoção de políticas de cotas pela CUT em 1994, que orienta um mínimo de 30% para participação tanto de homens como de mulheres nas direções, as mulheres começaram a cobrar esta participação. Este debate das cotas ainda é bastante polêmico nos sindicatos muitos não acatam por não ser uma obrigação e sim orientação, e muitas vezes as mulheres que participam são alvo de piadas como cotistas, como se para entrar na direção tivessem que provar que são muito melhores que os homens. É preciso criar mecanismos para ir além das cotas, uma outra forma de reivindicação das mulheres é a proporcionalidade nos espaços de decisão, assim uma categoria como a dos bancários que possuem cerca de 45% da base de mulheres teria que estar representada na direção com este percentual. Mas acima de tudo uma discussão urgente a ser feita é sobre a apropriação dos espaços de poder, como modificar a forma de atuação, porque o poder tem o signo do masculino, como se a competência de decisão e mando fosse imanente ao homem.

6- Conclusão

As mudanças ocorridas nos Bancos nas últimas décadas revelam a estratégia do sistema financeiro em se adaptar as novas formas de competição no mercado, num ambiente de globalização e exigências estruturais permanentes.

As mulheres tiveram maior presença no setor pós década de 1980 como consequência do processo de reestruturação produtiva e as novas demandas de qualidades e competências exigidas: trabalhadores polivalentes, exercendo várias funções ao mesmo tempo e com baixa remuneração, trabalho parcializado e precarizado, agilidade, atenção e simpatia no atendimento ao público. Embora reconhecidas como perfil adequado para novas demandas do mercado financeiro, as mulheres bancárias não tiveram o mesmo reconhecimento quanto à questão de cargos e salários. As funções com atribuições marcadamente femininas assim como em outros setores são desvalorizadas, partem do princípio da naturalização, da não agregação de valores de aprendizagem e competência, como se já nascessem sabendo, creditando na natureza das mulheres este eterno fazer e refazer coisas sem receber por isso, o dom de cuidar, de limpar, de atender, da submissão.

A participação das trabalhadoras trouxe novas demandas para organização sindical. Participantes ativas nas campanhas salariais e nos movimentos de mobilização, as mulheres bancárias iniciaram sua participação política nos movimentos grevistas, amadurecendo a necessidade de participação nos espaços de decisão, direção sindical e cargos eletivos. A participação das mulheres bancárias nos sindicatos agregou novas reivindicações nas pautas sindicais, avançando na adoção de cláusulas de políticas afirmativas de igualdade de gênero e combate à discriminação sexista e racial no setor. Mas, ainda há muito que avançar, por um lado a participação das bancárias nos espaços realmente de decisão é ainda muito incipiente, quem decide as políticas, cargos de mando e decisão, quem negocia, ainda em sua quase totalidade são os homens. De outro lado, podemos perceber uma apropriação do setor financeiro do discurso da inclusão como moeda social. Os bancos afirmam ter vários programas de inclusão, fazem um grande marketing em relação a isso sem discutir seriamente metas de diminuição das desigualdades. A luta pela igualdade de oportunidades no setor financeiro coloca-se desta forma como um grande desafio para o movimento sindical bancário.

7- Bibliografia

- BLASS, L.M.S. *Estamos em greve! imagens, gestos e palavras do movimento dos bancários*. São Paulo: Hucitec, 1992.
- BORDIEU, P. *A miséria do mundo*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.
- _____. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- CNB-CUT – Perfil do Bancário, São Paulo: mimeo, 1997.
- TOSI, A. Org. *Bancários: 60 anos de história*. Vitória: Sindicato dos Bancários do Espírito Santo, 1995.
- DEDECCA, C.S. *Tempo, Trabalho e Gênero*, mimeo, 2004.
- DIEESE. *As mulheres nos Bancos*, São Paulo, 2004.
- _____. *Os Rostos dos Bancários, mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro*, São Paulo, 2001.
- ELY, H.B. *Qualidade nos bancos: um estudo sobre o aspecto participativo das novas formas de gestão*. UFRS, dissertação, Porto Alegre, 1995.

- _____. Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos, Rio de Janeiro, 1997.
- JINKINGS, N. *Trabalho e resistência na “fonte misteriosa” – os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*, Campinas, Editora da Unicamp, 2002.
- PASSO, D.D. *A internacionalização do setor bancário no Brasil após o plano real: divergências de interesses dos banqueiros com a ação do Estado e mudanças nas negociações com os trabalhadores bancários*. UFPR, dissertação, Curitiba, 2001.
- SEGNINI, L.R.P. “Feminização do Trabalho Bancário”, In: (orgs) Bruschini, Cristina; Sorj, Bila *Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil*, São Paulo, Ed. Marco Zero, 1994.

PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL: O POSICIONAMENTO DE TRÊS SINDICATOS DE TRABALHADORES¹

*Marcos Hoff Homem**

*Valmiria Carolina Piccinini***

RESUMO

O presente estudo analisa o posicionamento de três sindicatos de trabalhadores perante a proposta de Reforma Sindical do Fórum Nacional do Trabalho, especificamente, reconhecimento, unicidade e imposto sindicais. Para tanto, foram realizadas entrevistas com diretores do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, Sindicato dos Gráficos de Porto Alegre e Sindicato dos Técnicos do Tesouro do Rio Grande do Sul (AFOCEFE-Sindicato). Utilizando o método análise de conteúdo, observou-se que o Sindicato dos Bancários e o AFOCEFE-Sindicato tenderam favoravelmente à medida, enquanto o Sindicato dos Gráficos, contrariamente. Todos os sindicatos manifestaram preocupação com uma possível intervenção do Estado no reconhecimento das entidades e com a necessidade de adequação estatutária requerida pela proposta. Todos são favoráveis ao princípio da unicidade, mas enquanto o Sindicato dos Bancários e o AFOCEFE-Sindicato concordaram com a alternativa proposta, o Sindicato dos Gráficos é contrário à abertura ao pluralismo sindical. Quanto à substituição do imposto sindical por uma contribuição negocial, o Sindicato dos Bancários aprova a mudança, enquanto o Sindicato dos Gráficos entende que onera o trabalhador e o AFOCEFE-Sindicato defende a contribuição voluntária dos filiados como a melhor alternativa. Foi possível identificar que o projeto é polêmico e deve ser mais discutido com as entidades de trabalhadores.

Palavras-chave: reforma sindical; Fórum Nacional do Trabalho; sindicatos de categoria.

¹ O presente artigo foi elaborado a partir do trabalho de conclusão de curso de Marcos Hoff Homem, apresentado na Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Ver Homem, Marcos Hoff. Ver Proposta de Reforma Sindical: o posicionamento de três sindicatos de categoria. Trabalho de Conclusão de Curso, UFRGS, Porto Alegre, 2007.

* Graduado em Medicina Veterinária pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1997), e é graduando em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. marcoshomem@pop.com.br

** Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1980), doutorado em Economia do Trabalho e da Produção pela Université de Sciences Sociales de Grenoble II (1990) e pós-doutorado pela Ecole des Hautes Etudes Commerciales - Montreal (2002). Atualmente é Professor associado da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Coordenadora da Divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Vice-presidente do Instituto Franco Brasileiro de Administração de Empresas. Pesquisadora CNPQ na área de Administração, com ênfase em: Políticas de Gestão das Empresas, Inovações tecnológicas e Organizacionais, flexibilização do trabalho. vpiccinini@ea.ufrgs.br

INTRODUÇÃO

O enfraquecimento dos sindicatos e a sua incapacidade de negociar melhorias nas condições de trabalho e de vida para os trabalhadores, frente às empresas e governos, no caso dos servidores públicos, são notórios e ocorreu de forma mais visível a partir do final da década de 80 no Brasil. Na realidade já vinha sendo percebido em outros países desde a década de 70 em consequência da globalização, do avanço da tecnologia em muitos ramos, de diversas políticas neoliberais adotadas por vários governos e práticas deste mesmo teor aceitas por muitas empresas como, por exemplo, *downsizing*, reengenharia, *toyotismo*, qualidade total, círculos de controle da qualidade (CCQ), etc.

Em meio a essa realidade pouco promissora, alterações nas estruturas dos sindicatos e nas legislações que regem suas atividades estão sendo propostas pelo poder executivo. A proposta em questão foi elaborada por um fórum tripartite organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com a participação de representantes do governo, dos trabalhadores e empregadores.

Esta discussão iniciou ainda em março de 2003 no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), cujos principais pontos levantados foram encaminhados para o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do MTE, a partir de agosto de 2003. Ao final de 16 meses de discussões o fórum aprovou as bases que orientaram a formulação do projeto encaminhado pelo Governo Federal ao Congresso Nacional para alterar a estrutura sindical brasileira. Este projeto está constituído por uma proposta de emenda constitucional (PEC), uma vez que muitas medidas necessitam da alteração do texto constitucional sob pena de posteriormente serem declarados inconstitucionais, e um anteprojeto de lei.

A PEC foi entregue no Congresso Nacional pelo então Ministro do Trabalho, Ricardo Berzoini, ao Presidente do Congresso Nacional, Renan Calheiros, em 02 de março de 2005. O governo também divulgou o anteprojeto de lei que será enviado ao Congresso caso ela seja aprovada como está. Atualmente a PEC, que recebeu o número 369/05, está em análise na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara Federal.

Apesar de ser uma síntese dos consensos das discussões efetuadas naquele fórum, a PEC chegou ao Congresso em clima de polêmica. Diversas entidades sindicais, tanto de categorias profissionais quanto de categorias econômicas, se manifestaram contrárias a diversos pontos. Muitos dirigentes sindicais, especialmente os membros das federações e confederações de trabalhadores, acusaram que não teriam participado do processo de discussão e que, por isso, o projeto não representa a posição do conjunto dos trabalhadores.

Existem claramente duas posições antagônicas dentre os representantes dos trabalhadores. Enquanto as federações e confederações de trabalhadores são, em sua maioria, aparentemente contrárias à proposta, as duas principais centrais sindicais do país, a Força Sindical e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), são os principais patrocinadores da proposta. Esta disputa política entre as centrais e as chamadas associações sindicais de grau superior (federações e confederações) em torno da proposta é válida, porém a opinião da maioria dos sindicatos de base parece ter ficado em segundo plano. Afinal esta proposta representa avanço ou retrocesso em relação à situação atual? Em relação às reformas propostas, existem sugestões que poderiam aprimorá-la?

Este artigo busca apresentar o posicionamento de três diferentes sindicatos de categorias profissionais a respeito da proposta de reforma sindical do Fórum Nacional do Trabalho como um todo e especificamente sobre três pontos polêmicos: o fim da unicidade sindical, a exigência de comprovação de representatividade das entidades e a substituição do imposto sindical por outra forma de contribuição vinculada à negociação coletiva. Os sindicatos selecionados para este estudo foram: o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e

Região, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre e o Sindicato dos Técnicos do Tesouro do Estado do Rio Grande do Sul, AFOCEFES-Sindicato.

1 ANTECEDENTES DA PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL

O sindicalismo no Brasil nasce com o fim da escravidão e ingresso dos imigrantes no país, e tem seus marcos legais datando do final do século XIX, princípio do século XX, de forma genérica na constituição de 1891 e depois explicitamente em 1903 –sindicatos rurais – e 1907 – sindicatos urbanos. Durante o primeiro governo Vargas e a ditadura do Estado Novo, com a criação do Ministério do Trabalho, o Estado inicia o processo de intervenção nas entidades sindicais, transformando-os em linha auxiliar do regime e sustentando a sua atuação enquanto “instrumento de promoção e articulação política da classe trabalhadora” (MOVIMENTO SINDICAL, 2000, p. 13).

O Decreto 19.770, de março de 1931, além de condicionar a abertura de sindicatos à anuência do Ministério do Trabalho, institui a unicidade sindical (proibição de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial) e a organização por categoria profissional. Este decreto foi acompanhado de medidas destinadas a melhorar as condições de trabalho, como por exemplo “lei dos dois terços protegendo o trabalhador nacional; proteção ao trabalho das mulheres e dos menores; [...] reforma da lei de acidentes do trabalho; jornada de 8 horas”. Além disso, são promulgadas leis oferecendo vantagens e reservando direitos exclusivos aos trabalhadores *sindicalizados*. O autor arremata: “a ofensiva do governo Vargas buscava inequivocamente a erradicação da luta de classes. [...] O sindicato é agora uma organização de massa, dependente dos favores do Estado e receptiva aos apelos patronais” (LOBOS, 1988, p. 83).

Com o Estado Novo, é praticamente total o poder de intervenção do governo nas entidades sindicais, destituindo membros e controlando o orçamento do sindicato. Neste período também foi proibido o direito de greve e foi instituído o imposto sindical. Quase no final do período foi baixado o Decreto-Lei 5.452/43, a conhecida CLT, que reunia toda a legislação trabalhista e sindical. Apesar da repressão exercida sobre os sindicatos, em contrapartida, o governo atendia a inúmeras reivindicações trabalhistas, o que ajudava a reduzir as possibilidades de conflito (MOVIMENTO SINDICAL, 2000).

Segundo Nogueira (2002), o controle e a intervenção do Estado sobre as relações de trabalho e capital, especialmente os sindicatos, é o maior problema da CLT. Esta legislação reúne aspectos modernizantes em relação aos direitos sociais, mas se utiliza para isso de uma via conservadora baseada no modelo corporativista.

Os princípios de nossa legislação sindical datam desta fase e apesar de modificações superficiais feitas até a Constituição de 1988, somente a partir dela é que irá ocorrer alguma mudança substancial. Essas alterações tiveram grande influência do movimento sindical que se reorganizou ao final da década de 70, quando eclodiram diversas manifestações exigindo melhorias nos salários e condições de trabalho. Este período corresponde ao final da ditadura militar instaurada com o golpe de 1964, no qual os sindicatos sofreram forte repressão, com grande autoritarismo e perseguição estatal. Segundo Lobos (1988) este movimento surge no ABC paulista, onde se localizam indústrias tecnologicamente avançadas, de relativo porte, que empregam operários jovens e semiquilificados em condições de trabalho exigentes, e que tem lucros consideráveis. O mais relevante representante desta época é o presidente do sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo, Luís Inácio Lula da Silva.

Este movimento logrou êxito em retomar a ação reivindicatória dos sindicatos em uma época bastante desfavorável. Esta mobilização persistiu após a redemocratização do país, as greves e as reivindicações se tornaram frequentes, e o movimento logra importantes vitórias,

que se concretizam nos avanços da Constituição de 1988, onde finalmente obtém de forma duradoura a autonomia sindical frente ao poder público.

A Constituição de 1988 é um importante marco de início da ação sindical para uma imensa categoria de trabalhadores, os servidores públicos. Explicitamente proibidos de serem sindicalizados, é a partir da nova Carta Magna que a organização sindical de fato, já existente desde as greves de diversas categorias de servidores (professores, médicos e servidores da saúde, servidores do judiciário, entre outros) no final da década de 70, passa a ser de direito (PEREIRA, 2006).

Apesar de tardio, o processo de enfraquecimento que afetou os sindicatos em outros países durante a década de 80, finalmente desembarca no Brasil, no princípio da década de 90, com o governo do presidente Fernando Collor de Mello. A política econômica neoliberal implementada por Collor joga o país numa crise recessiva, aumenta o desemprego, ao abrir abruptamente o mercado nacional e forçar as empresas a uma reestruturação produtiva, gerando desafios ao movimento sindical, pela perda abrupta de suas bases (LEITE, 1997).

Em relação ao caso brasileiro, é possível observar que os presidentes que sucederam Collor, tanto Itamar Franco quanto Fernando Henrique Cardoso (FHC), deram continuidade a estas políticas por meio de uma série de medidas tomadas contra os trabalhadores, entre as quais a participação nos lucros e resultados, a desindexação salarial, a contratação por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, o banco de horas, a introdução de mecanismos de mediação de conflitos individuais e coletivos, flexibilizando a própria CLT (NOGUEIRA, 2002).

Neste contexto, a realidade dos sindicatos foi afetada de inúmeras maneiras. O desemprego e a precarização das relações de trabalho acarretaram como consequência a redução da base dos sindicatos, pela diminuição de trabalhadores sindicalizados, em função do desemprego, e a dificuldade em representar essa nova força de trabalho resultante do processo de terceirização, que muitas vezes trabalham no mesmo local, mas não estão registrados como a mesma categoria profissional. O desemprego leva ainda a mudança nas reivindicações dos sindicatos, uma vez que antigas bandeiras são abandonadas e a preocupação é quase total com a manutenção do emprego. A própria estabilização da economia levou muitas vezes os sindicatos a revisarem suas reivindicações por aumento salarial, aceitando propostas muito aquém do solicitado.

Quanto aos trabalhadores do serviço público, estes foram atingidos pela crise fiscal que se abateu sobre todas as esferas de governo. A facilidade de obter recursos externos durante a década de 70, endividou diversos países, entre eles o Brasil. A fatura dessa dívida começou a ser cobrada a partir dos anos 80, com juros bem maiores do que aqueles que haviam sido contratados. A necessidade de cortar despesas para fazer frente a estes compromissos atingiu severamente os servidores, tanto pelo corte de salários quanto pelo sucateamento do serviço público, em que a Lei Complementar 101/01, Lei de Responsabilidade Fiscal, foi uma das maiores expressões normativas. Por outro lado, o entendimento neoliberal da necessidade do Estado mínimo retirou da esfera estatal algumas de suas atribuições, enxugou quadros, por meio de planos de demissões voluntárias (PDV) e privatizou várias empresas públicas. Os servidores foram apresentados como uma casta, cujos privilégios eram demasiado onerosos para a sociedade.

Diante deste quadro, a necessidade de alteração na estrutura sindical é abordada por diversos autores como Carvalho Neto (2003), Castro (2006), Carneiro (2004), Galvão (2004), Felício (2004) e Gonçalves (2004). Determinar exatamente desde quando esse debate é travado, não é fácil, mas é possível concordar com Gonçalves (2004, p. 115), que afirma que “a estrutura sindical brasileira é questionada pelos trabalhadores desde quando foi instaurada na década de 30”, uma vez que foi fruto de medidas autoritárias. Porém, ao mesmo tempo em que a estrutura era questionada por alguns, ela era apoiada por muitos outros, já que,

conforme afirma Castro (2006 p. 91), “era um fator de inclusão do obreiro na lógica produtiva que vinha sendo implantada” e, conclui mais adiante (p. 92), “para se obter a efetivação e a garantia reais de alguns direitos básicos pelo Estado [...] abre-se mão da liberdade”.

Segundo Carvalho Neto (2003), a “carapaça corporativa varguista” ao mesmo tempo em que protege os sindicatos, reforça a tendência de baixa representatividade dos mesmos. O monopólio da representação, aliado ao recurso fácil propiciado pelo imposto sindical, perpetua o chamado “sindicato de carimbo” ou “sindicalismo fantasma”, sem qualquer representatividade. A pulverização dos sindicatos é outro fator apontado pelo autor para a baixa representatividade, relatando a existência de 7.612 sindicatos no Brasil em 1992². Afirma ainda, que as federações e confederações existentes hoje representam, em sua maioria, a cúpula do “sindicalismo fantasma”. Para alterar esse quadro de representatividade, o autor considera que precisaríamos de mudanças na estrutura sindical.

2 AS MUDANÇAS PROPOSTAS PELA REFORMA SINDICAL³

Atualmente não existe necessidade de reconhecimento da entidade por parte do Estado para ela se constituir, o Ministério do Trabalho somente faz o registro das entidades observando o princípio da unicidade sindical. A proposta estabelece que o sindicato somente obterá a personalidade sindical, se cumprir determinados requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação, os quais serão especificados por lei ordinária.

A representatividade poderá ser comprovada, quando a entidade contar com a filiação de pelo menos 20% dos trabalhadores no seu âmbito de representação, ou derivada, quando transferida de central sindical, confederação ou federação que tenha taxa de sindicalização acima do exigido para a preservação da sua personalidade sindical e suficiente para a aquisição ou manutenção dessa personalidade pela entidade beneficiada. Os sindicatos constituídos pelo critério de representatividade derivada serão parte da estrutura organizativa da entidade sindical responsável pela sua criação. O projeto estabelece regras de transição para as entidades atingirem os índices de representatividade, findo o qual elas perderão sua personalidade sindical, caso não os atinjam.

Pelo princípio da unicidade sindical, não é possível existir mais de um sindicato da mesma categoria em uma base mínima, correspondente ao território de um município. O projeto acaba com esta proibição, mas ao mesmo tempo permite a exclusividade de representação, desde que o sindicato tenha obtido registro antes da vigência da nova legislação, tenha 20% de sindicalizados na sua base de representação (neste caso não pode fazer uso da representatividade derivada) e tenha adequado seus estatutos a normas democráticas com aprovação em assembléia amplamente convocada. Estas normas serão definidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT.

Em relação ao atual sistema de contribuições que hoje garantem a sustentação financeira das entidades, tanto a contribuição confederativa, quanto a assistencial serão extintas a partir da vigência da nova lei. A contribuição sindical será extinta gradualmente. Em seu lugar será estabelecida a contribuição de negociação coletiva, fundada em participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, fixada em assembléia

² Conforme o IBGE em 2001, ano da última pesquisa sindical disponível, existiam 11354 sindicatos de trabalhadores no Brasil. Fonte www.ibge.gov.br

³ Na síntese das mudanças que são objetos deste artigo, quais sejam, o reconhecimento das entidades, o fim da unicidade sindical e do imposto sindical, foram utilizadas informações extraídas de uma reportagem especial do sítio da Agência Câmara de Notícias, da Câmara Federal (MARIZ e ROSSI, 2006), do projeto de reforma em si (FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, 2005) e da Ata da 1ª reunião plenária do Fórum Nacional do Trabalho (REUNIÃO DA PLENÁRIA DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, 2004), retirada do sítio do MTE.

geral, e que será de até 1% da remuneração recebida no ano anterior, paga no mínimo em três parcelas. Esta contribuição será destinada às centrais sindicais (10%), federações (10%), confederações (5%), sindicatos (70%) e ao Fundo Solidário de Promoção Sindical – FSPS (5%). O valor será descontado na remuneração e de pagamento obrigatório para filiados e não-filiados. Quando mais de um sindicato participar da negociação, o rateio será proporcional ao índice de sindicalização de cada um.

Com relação a essas alterações, Carvalho Neto (2003), em artigo anterior a proposta do FNT, defende como pressupostos principais para uma reforma sindical a liberdade e autonomia sindicais, com o fim da unicidade e do imposto sindical. O autor defende a adoção sem restrições da Convenção 87 da OIT⁴, ou seja, que os trabalhadores possam criar quantos sindicatos desejem. Ele não tem preocupação com a excessiva fragmentação do movimento, pois defende que essa fragmentação já existe pelo excessivo número de entidades, mesmo com a unicidade, e que com o fim dela, aliada ao fim do imposto sindical (substituído por uma taxa de custeio votada em assembléia sindical), acabariam os sindicatos de “carimbo”, privilegiando as entidades mais representativas. Em virtude da dificuldade advinda da implantação imediata da Convenção 87 da OIT e da crise financeira pela qual passam as entidades, ele admite um período de transição para a adoção desses dois pontos.

Em entrevistas realizadas com as principais centrais sindicais⁵, afirma que tanto as correntes majoritárias da CUT (ligadas ao Partido dos Trabalhadores) quanto a Força Sindical se declaram favoráveis ao fim da unicidade e do imposto sindical, porém correntes minoritárias da CUT (ligadas ao Partido Comunista do Brasil e as originárias do antigo Partido Comunista Brasileiro) e a CGT (Central Geral dos Trabalhadores) são contrárias.

Castro (2006), analisando o projeto do FNT, o considera completo e abrangente, e que contempla todos os pontos defendidos por ele como fundamentais numa reforma sindical. Apesar de defender a ratificação da Convenção 87 da OIT como melhor forma de organização das entidades, entende que a proposta feita pelo fórum a respeito da unicidade, com a criação da exclusividade de representação, foi o consenso possível dentro daquele espaço. Considera este mecanismo um avanço, uma vez que exige a comprovação de índices de representatividade. Da mesma forma, a exigência de reconhecimento pelo Estado da personalidade sindical, por ato vinculado e não discricionário, conforme o autor ressalta, é considerado indispensável, uma vez que foi mantida a possibilidade de exclusividade de representação. O fim do imposto sindical e sua substituição por outra forma de contribuição, também compulsória e ampla, mas que depende de aprovação da base, é saudado como avanço por ele, pois acaba com o “sindicato cartorial”.

Carneiro (2004) destaca a importância que teve a decisão do FNT de tratar a reforma sindical e a trabalhista em momentos distintos, contrariando a posição das entidades patronais que queriam que as duas fossem tratadas juntas, porém considera que o processo apresenta avanços e retrocessos. Entre os aspectos positivos foram realçados a saída encontrada para a difícil questão da unicidade sindical, com a criação do instituto da representação exclusiva, pois dificulta a pulverização e reforça a representatividade, e o fim do imposto sindical, com a sua substituição por uma taxa única, compulsória e que incentiva a negociação coletiva.

Galvão (2004) entende que a proposta não respeita o princípio de liberdade sindical ao assegurar a possibilidade de exclusividade de representação, assim como quando exige a adequação estatutária das entidades que optarem por esse instituto. Critica, ainda, a

⁴ A Convenção 87 da OIT, denominada ‘Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical’ garante plena liberdade de constituição e organização sindical e preserva a autonomia das entidades frente ao Estado. Fonte: <http://www.oit.org/ilolex/portug/docs/C087.htm>, acesso em 22 de junho de 2007.

⁵ Segundo o autor essas entrevistas baseiam-se em 83 depoimentos de dirigentes sindicais e empresariais, colhidos de 1994 até 2001 em seis pesquisas realizadas por ele sobre vários setores do sindicalismo brasileiro.

representação derivada e a indefinição do texto em relação à coexistência ou não do imposto sindical (que terá um período de transição) e da contribuição negocial.

Felício (2004), à época secretário-geral da CUT, entende que a proposta representa uma oportunidade histórica de mudança, apesar de não conter tudo que a central prega como necessário. Um ponto considerado positivo é o fim do imposto sindical, lembrando que a CUT sempre se posicionou contrária a ele, e cita o exemplo do sindicalismo no setor público que vive exclusivamente da contribuição de seus filiados, e não depende desse imposto. Considera a solução encontrada pelo FNT em relação à unicidade sindical avançada e original, além de desestimular o sindicato de carimbo, e conclui que as propostas do FNT ajudarão a fortalecer o sindicalismo.

Gonçalves (2004, p.118), à época secretário-geral da Força Sindical, afirma que “a força sindical acredita que a proposta causará mudanças profundas no sindicalismo”. Ele entende que o debate ocorrido no FNT foi maduro e não impôs visões pré-determinadas. Como exemplo ele cita o caso da unicidade sindical, que não foi totalmente descartada, mas dependerá da comprovação de representatividade para ser mantida.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O procedimento metodológico escolhido para este trabalho foi um estudo *sem intervenção*, do tipo *descritivo*. Para seu desenvolvimento foram selecionados três sindicatos de categorias profissionais. Cada um possui peculiaridades que permitem diferenciá-los, buscando dar um tom mais plural aos resultados esperados. O Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região possui reconhecida atuação na sociedade, boa capacidade de mobilização e é filiado à CUT. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre é independente (não é filiado a nenhuma central sindical), apesar de se autodenominar pró-CUT e tem mais dificuldade de mobilizar a sua base para discussões e reivindicações. O Sindicato dos Técnicos do Tesouro do Estado do Rio Grande do Sul, AFOCFE-Sindicato, representa a categoria dos Técnicos do Tesouro do Estado – TTE's, servidores públicos de nível médio da Secretaria Estadual da Fazenda do Rio Grande do Sul, sendo esta condição suficiente para que tenha características distintas em relação aos demais, como, por exemplo, a exigência de normas legais para regular todas as suas relações com a administração pública, que corresponderia a sua entidade patronal.

As informações relatadas neste artigo foram obtidas por meio de entrevistas semi-estruturadas conduzidas pelo autor e os mesmos foram analisados pelo método *análise de conteúdo*, conforme os autores Bardin (1979) e Quivy e Campenhoudt (1998).

3.1 SINDICATO DOS BANCÁRIOS

O Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região foi fundado em 18 de janeiro de 1933. Comandou várias greves da categoria e campanhas históricas que redundaram em conquistas para os bancários, sofrendo, por isto, quatro intervenções do Ministério do Trabalho: em 1946, quando terminou o Estado Novo; em 1964, por ocasião do Golpe Militar; em 1968, no recrudescimento do regime com o AI-5; e, finalmente, em 6 de setembro de 1979, em meio a uma forte greve.

Este evento teve grande importância na vida do sindicato, durou 10 meses e cinco dias e terminou com a cassação dos dirigentes Aquiles Notti, Cância Vargas, Felipe Nogueira e do então presidente do Sindicato, Olívio Dutra, posteriormente governador do Rio Grande do Sul no período de 1999 a 2002.

Depois dessa greve o sindicato se engajou em outras lutas como o movimento pelas Diretas e na Assembléia Nacional Constituinte. Em setembro de 1983, o Sindicato dos Bancários foi o primeiro no Rio Grande do Sul a filiar-se à, então, recém criada Central Única

dos Trabalhadores. Até hoje, vários quadros do sindicato participaram da direção dessa central.

O sindicato teve ampla participação também em várias mobilizações na década de 90 contra a chamada ofensiva neoliberal, mobilizando a sua base para participar de atos contra as privatizações e a ALCA, por exemplo. Apesar disso, esse período trouxe muitos revezes para o movimento, seja pelas privatizações de vários bancos públicos, o incremento do investimento em inovação tecnológica, a reestruturação produtiva com a introdução do sistema de metas, desemprego, fechamento de agências, redução de direitos, especialmente no Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, durante a gestão FHC. Tais eventos acarretaram o encolhimento da base, conseqüentemente reduzindo a quantidade de trabalhadores sindicalizados. Estima-se em 25 mil o número de bancários ativos na década de 80, sendo 20 mil sindicalizados. Hoje existem em torno de 11 mil ativos para 7 mil sindicalizados (somando-se aposentados chega-se a 9 mil filiados). A maioria dos associados é proveniente de bancos privados.

A base do sindicato hoje compreende Porto Alegre e 14 municípios vizinhos: Alvorada, Nova Santa Rita, Barra do Ribeiro, Cachoeirinha, Canoas, Charqueadas, Eldorado do Sul, Esteio, Gravataí, Guaíba, Sapucaia do Sul, São Jerônimo, Sertão Santana e Viamão.

A diretoria do Sindicato dos Bancários é composta por três grupos com tendências ideológicas distintas e foi informado que apesar de não haver uma posição oficial da entidade, cada grupo desses discutiu internamente a proposta e tinha uma avaliação da mesma. Desta forma, foi sugerido que a melhor maneira de obter um possível posicionamento da entidade seria a condução de entrevistas com um representante de cada grupo. Os dois primeiros grupos são formados por integrantes de tendências conhecidas dentro do movimento sindical, quais sejam, a CSD – CUT Socialista e Democrática, que é o grupo mais numeroso, e a Articulação Sindical. O terceiro grupo, com representação menor que os demais, não tem uma clara identificação com alguma tendência sindical. Autodenominados “Bancários em Primeiro Lugar” (BPL), segundo palavras de um de seus representantes têm origem em um grupo de funcionários do Banrisul, Banco do Estado do Rio Grande do Sul S/A, que sempre teve um posicionamento crítico em relação à condução da entidade, ao qual se integraram funcionários de outros bancos. Ele é formado por pessoas de diferentes matizes ideológicos, desde membros do Partido dos Trabalhadores, ditos independentes (que não pertencem a nenhuma tendência desse partido), até anarquistas.

Este terceiro grupo acabou tendo sua contribuição prejudicada, pois no desenvolvimento da entrevista o seu representante revelou não ter conhecimento da proposta do FNT, mas tão somente da discussão em torno do assunto reforma sindical. Como outros membros alegaram o mesmo desconhecimento, o entrevistado achou por bem não dar prosseguimento à entrevista, pois seus posicionamentos não teriam a profundidade necessária para se chegar a alguma conclusão a respeito do tema.

Foram denominados B1 o representante da CSD e B2 o da Articulação Sindical.

3.2 SINDICATO DOS GRÁFICOS

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre foi fundado em 12 de maio de 1929, com o nome de União dos Trabalhadores Gráficos – UTG, e, em 9 de novembro de 1933, adotou a atual denominação. Antes da UTG, porém, foram registradas diversas tentativas de organização da categoria. O primeiro registro é de 1906 com a Sociedade Tipográfica Rio-Grandense (MARÇAL, 1985).

Esse mesmo autor lembra que a categoria, por ter contato direto com idéias e informações em uma época em que o analfabetismo era generalizado entre os trabalhadores,

assumiu uma posição de vanguarda dentro da classe operária, pois saber ler era exigência básica para desempenhar a profissão.

Chagas e Nabarro (2002) relatam que o sindicato passou por dificuldades desde o início. Durante o Estado Novo o sindicato enfrentou a constante falta de autonomia sindical imposta pelo governo. Em agosto de 1948, o sindicato sofreu a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho.

O sindicato sofreu nova intervenção em 1964. Nessa intervenção ocorreu uma devassa nas contas da entidade, mas ao final não foi encontrada nenhuma irregularidade. De uma forma geral, as diretorias do sindicato que se sucediam sempre eram compostas pelo mesmo grupo político, mas depois dessa intervenção, em agosto de 1965, se inicia um longo período onde o dirigente Euclides Bento da Cruz permaneceu na diretoria da entidade por 25 anos sucessivos, 15 deles como presidente. Este período é marcado por uma gestão muito preocupada com as questões administrativas da entidade.

O fim desse período marca a ascensão do grupo político que está à frente da entidade até hoje. As marcas desse grupo são a ruptura com o centralismo existente no período anterior e a busca por maior aproximação com as bases.

Na metade da década de 80 e na década de 90, o avanço da reestruturação produtiva e o desenvolvimento de tecnologias gráficas mais modernas, com a substituição de máquinas antigas, implicaram na queda acentuada de trabalhadores, e conseqüentemente de filiados. Atualmente a área de abrangência do sindicato é: Porto Alegre, Alvorada, Viamão, Guaíba e Eldorado do Sul. Nesta área de abrangência, em torno de 2.500 trabalhadores compõem a categoria, sendo que destes entre 900 e 1.000 são filiados.

Neste sindicato, em função de a entidade não ter um posicionamento oficial a respeito da proposta, foi sugerido que a forma mais objetiva e adequada para se obter uma posição que refletisse a visão coletiva do sindicato foi conduzir uma única entrevista reunindo todos os membros da diretoria onde as questões foram levantadas e os membros interessados puderam manifestar-se democraticamente.

Na condução da entrevista dois membros se destacaram mais e foram denominados G1 e G2. Sendo as intervenções dos demais pouco relevantes em relação aos pontos abordados, foi decidido desconsiderá-las.

3.3 AFOCEFE-SINDICATO

A Associação dos Funcionários dos Órgãos Centrais da Fazenda Estadual – AFOCEFE foi fundada em 20 de setembro de 1963. Segundo Vieira (2007), a consolidação da carreira de Técnico do Tesouro do Estado ocorreu da seguinte forma:

a atual carreira de Técnico do Tesouro do Estado é resultado da extinção da carreira de Técnico em Apoio Fazendário, conforme a Lei Nº 10.933, de 15/01/1997, editada no governo de Antônio Britto. Por sua vez, a carreira de Técnico em Apoio Fazendário emergiu no contexto da Lei Nº 8.533, de 21/01/1988, promulgada no governo de Pedro Simon, e tinha como objetivo extinguir uma série de carreiras auxiliares, como o Oficial Fazendário, o Ajudante Fazendário e o Técnico em Contabilidade Fazendário, este conjunto de carreiras fazia parte, a par com Oficial Superior Fazendário, dos chamados ‘órgãos centrais da Fazenda’. Essa lei, aglutinadora dessas carreiras, pode ser percebida como sendo um processo de racionalização que melhora a gestão desse conjunto de burocratas, ao evitar a dispersão desse tipo de atividade de apoio.

A Constituição de 1988 garantiu pela primeira vez na história em seu artigo 37, a livre organização sindical aos servidores públicos. Dessa forma os, na época, Técnicos em Apoio Fazendário, fundaram em 10 de abril de 1989 sua primeira entidade sindical, denominada Sindicato dos Técnicos em Apoio Fazendário - SINTAF. Em 1992 uma assembléia conjunta

do SINTAF e do AFOCEFE decidiu pela fusão das duas entidades, passando a entidade resultante a denominar-se AFOCEFE-Sindicato, a qual perdura até hoje.

Segundo o atual presidente da entidade Carlos De Martini Duarte, o ‘nascimento político’ da entidade ocorreu em uma greve em 1986, amplamente vitoriosa e cujas lideranças até hoje influenciam a entidade.

Atualmente a carreira é composta por 2022 TTE’s, somando-se 1156 ativos e 866 inativos. Desse total 1624 são filiados ao sindicato correspondendo a cerca de 80% (930 ativos e 694 inativos).

No AFOCEFE-Sindicato, foram conduzidas entrevistas com dois membros da diretoria, que à época da divulgação do projeto foram encarregados do seu estudo de forma mais detalhada. Os demais membros, até por não terem um conhecimento mais aprofundado dele, reconheceram que mesmo não havendo uma posição oficial, estes dois diretores com certeza terão influência nesse debate dentro da diretoria, quando for necessário chegar a um posicionamento.

Esses diretores foram tratados como A1 e A2 de acordo com a ordem das entrevistas.

4 RESULTADOS

Os resultados estão divididos em quatro tópicos: impressões gerais sobre a proposta, posicionamento em relação ao reconhecimento das entidades, posicionamento em relação ao fim da unicidade sindical e posicionamento em relação ao fim do imposto sindical. Em todos esses tópicos as entrevistas estão dispostas na seguinte ordem: primeiro o Sindicato dos Bancários, a seguir o Sindicato dos Gráficos e por último o AFOCEFE-Sindicato.

4.1 IMPRESSÕES GERAIS RELATIVAS À PROPOSTA (ANÁLISE GLOBAL)

Primeiramente, os entrevistados manifestaram-se acerca da proposta do Fórum, dizendo como tomaram conhecimento dela e qual a avaliação desta em seu conjunto. No sindicato dos bancários, B1 disse que seu grupo tomou conhecimento da proposta por meio da CUT. Mantendo neutralidade em relação a ela, declarou que seu grupo não tem posição relativa ao projeto como um todo, mas defendem que ele deva ser avaliado ponto a ponto a fim de identificar os avanços e retrocessos contidos no mesmo. Já B2 afirmou que também tomaram conhecimento dela por intermédio da CUT e que “a Articulação Sindical defende essa proposta, com adequações, e entende que ela é resultado de todo esse esforço para melhorar a organização sindical”.

No sindicato dos gráficos, onde foi organizado um seminário a respeito do assunto em 2002, eles afirmaram que tomaram conhecimento da proposta em conversas com outras entidades. G1 reconhece que a legislação atual tem falhas, mas que não necessita de mudanças, pois existem outras prioridades no momento. Para ele a proposta tem pontos positivos e o sindicato não é absolutamente contrário a ela, porém reiteradamente criticou o fato de não ter havido participação nem discussão em torno dela. A necessidade de alteração na Constituição Federal também foi citada como fator negativo, assim como um aparente controle sobre as entidades feito de cima para baixo, via centrais sindicais. Para G2 o projeto onera o trabalhador e não corresponde à vontade das bases. Segundo ele “a reforma tem de atingir aquilo que o trabalhador quer e não o que o governo ou alguém quer” e para isso teriam de ter ouvido mais as bases. Ele também entende que o projeto favorece a pulverização do movimento sindical, reduzindo o poder de barganha dos sindicatos. Mas, mais adiante, ele reconhece que “tem sindicato que não existe, é só de pasta, não tem nem endereço. Não tem atuação no interesse do trabalhador, são oportunistas”.

No AFOCFE-Sindicato, A1 entende que a proposta não é ruim e que eles não são contrários a ela, mas identifica pontos de contrariedade que precisam ser abordados. Entre esses pontos cita a ingerência sobre a organização sindical e o fortalecimento excessivo das centrais, o que pode trazer problemas especialmente para os servidores públicos. A2 também considera o projeto positivo, revelando que inclusive foi organizado um debate em 2005 para esclarecer sobre o assunto, mas que teve a intenção de potencializar a proposta. Segundo ele o sindicato se posicionou favoravelmente à reforma e que ela seria boa para a entidade, porém foi mal conduzida.

A reforma atingiria profundamente os sindicatos que não têm democracia, não têm debate do papel da sua categoria e do seu setor e não tem movimento de militância. Os sindicatos ligados à CUT, que são mais organizados e têm um padrão de debate e um papel maior, sairiam fortalecidos. Isso foi visto tanto pela CUT quanto pelos setores anti-CUT, só que neste segundo foi explorado pelo lado negativo. Eles afirmavam: ‘isso aqui é para fortalecer a CUT’, mas na verdade ia fortalecer o sindicato e não setores ou pessoas.

E conclui: “ao sindicato interessava a proposta, pois vive da contribuição espontânea do filiado, tem democracia interna, eleições e prestação de contas, coisas que estavam na reforma, que são simples, mas que muitos sindicatos não têm. Ela seria melhor para o trabalhador”.

4.2 POSICIONAMENTO EM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO DAS ENTIDADES

Apesar das críticas unânimes nas três organizações estudadas às entidades que têm pouca representatividade, não houve consenso em relação a este ponto da proposta. B2 entende que é positiva a exigência desse patamar mínimo de representatividade e lembra que o sindicato dos bancários conta com 60% da sua base filiada à entidade. B1 pondera que esse não é um ponto crucial, mas, por outro lado, lembra que a questão da representatividade derivada remete a uma discussão antiga que existiu na CUT sobre o chamado “sindicato orgânico⁶”. Essa instituição “cria uma estrutura monolítica em nível nacional, onde o sindicato local esquece o seu poder de barganha, a sua autonomia em nome de uma unidade nacional”. Ele observa que “essa unificação é importante, mas não pode substituir a autonomia do sindicato de discutir com a sua base outras alternativas”. E cita o exemplo dos bancários, onde quatro Federações Estaduais (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Bahia e Rio de Janeiro/Espírito Santo) discordam da orientação da Confederação Nacional, a CONTRAF/CUT, que inclusive é orgânica à CUT, ou seja, é uma entidade vinculada à estrutura da central, com participação na diretoria dela.

Em relação a isso B2, cuja tendência, Articulação Sindical, defendia o sindicato orgânico, lembra que essa discussão, de se criar um sindicato nacional dentro da categoria, existiu nos anos 90, mas devido a muitas resistências dentro do movimento ela não prosperou.

Discutia-se a fusão de sindicatos pequenos para que tivessem mais força de representação. No RS temos 38 sindicatos de bancários. Tem sindicato que representa menos de 200 trabalhadores na base. Eles têm uma receita muito pequena, têm dificuldade de fazer uma mobilização, de fazer uma atividade, de pagar uma passagem para o dirigente vir a Porto Alegre para uma reunião, de ter empregados, pagar o aluguel, que são coisas básicas. Mas os dirigentes não se convenceram da necessidade de se juntar com outro sindicato mais próximo e ter uma força maior para representar a sua região.

⁶ Segundo Mota (2006), o modelo ‘cutista’ do sindicato orgânico remete a uma estrutura “onde as entidades de base ficariam atreladas à Central Sindical, e ainda delegariam sua prerrogativa de negociar acordos e convenções coletivas de trabalho em detrimento do contrato coletivo nacional”. Para maiores detalhes ver Mota, Daniel Pestana. Ver CUT, sindicato orgânico e reforma da estrutura sindical. Dissertação de Mestrado, UNESP, Marília, 2006.

Conclui dizendo que “essa questão do sindicato orgânico, do sindicato nacional, não está na ordem do dia”, demonstrando que no seu entender não há relação entre ela e a representatividade derivada.

No sindicato dos gráficos, G1 entende que a questão do reconhecimento das entidades irá prejudicar o surgimento de novos sindicatos e mexe com a autonomia dos já existentes, quando determina alterações na estrutura para obtenção da personalidade sindical: “hoje o sindicato tem mais que o percentual exigido, mas teria de ver a questão estatutária”, e questiona novamente a necessidade de uma entidade antiga ter de se adequar “por vontade de outros, externos a ela”. Duvida que as entidades se submeteriam, caso esse ponto fosse discutido com elas.

Sobre a representatividade derivada afirma que ela

pode obrigar as entidades a se filiarem às centrais. Hoje nós somos independentes, mas somos pró-CUT, pois temos uma proximidade maior em relação ao pensamento e aos questionamentos dela, do que aos da Força [*Sindical*]. Mas somos independentes e dentro de um processo desses dificilmente poderíamos permanecer dessa forma, até porque acabaríamos sendo engolidos.

Sobre esse ponto A1 do AFOCEFE-Sindicato, ao mesmo tempo em que afirma compartilhar “da idéia mestra da representatividade, pois a entidade não pode ser de fachada, de aluguel”, questiona se “a livre organização não é afetada, quando se coloca limites?”. Entende ele que parece haver intervenção estatal na livre organização sindical, o que seria um “atentado a essa organização”. E conclui: “a proposta procura intervir no sindicato de fachada, sindicatos que cabem em uma pasta, mas o remédio pode ser pior do que a doença”.

Esse posicionamento é compartilhado por A2 que, interessante observar, inclusive utiliza as mesmas denominações para identificar os sindicatos pouco representativos. Diz ele:

é necessário. Muito embora seja um ponto criticado, por ter de se alterar a Constituição. Hoje a organização sindical é livre, e com isso o governo acaba interferindo na organização dos sindicatos. Mas é necessário criar algumas regras para impedir que se criem sindicatos de papel, de fachada, sindicatos que cabem em uma pasta Os sindicatos precisam ter representados, precisam ter uma sede. [...] Essa norma moraliza.

Em relação à representatividade derivada, A1 entende que ela é algo difícil de se entender e que se assemelha com a intenção do ex-presidente FHC de eliminar a “era Vargas”. Finaliza dizendo que parece uma intervenção do Estado via centrais sindicais.

4.3 POSICIONAMENTO EM RELAÇÃO AO FIM DA UNICIDADE SINDICAL

Em relação à unicidade B1, do sindicato dos bancários, afirma que o sindicato sempre defendeu a pluralidade, uma das bandeiras da CUT, apesar dele afirmar que pessoalmente mudou de posição. Em relação à norma do projeto que prevê a manutenção da unicidade por meio da exclusividade de representação, tanto B1 quanto B2 disseram que isso é positivo. Segundo B1

a forma como é tratada ali está a contento, pois dá um processo de transição para o fim da unicidade. Os sindicatos com base maior podem decidir em assembleia a exclusividade de forma democrática, com a participação de todos. A exclusividade é um meio termo entre a pluralidade e a unicidade.

B2 é favorável à unidade, mas entende que essa deva ser conquistada pelo trabalhador e não ser fruto da imposição da legislação. Para ele

a regra que consta no projeto, de ter parâmetros mínimos para ser o sindicato único da categoria, é positiva, pois precisamos ter sindicatos representativos. Temos categorias enormes com um sindicato que tem poucos sindicalizados. Que sindicato é esse? É um sindicato que vive apenas do imposto sindical. Precisamos ter sindicatos que tenham representação, com força de mobilização, que mostrem

trabalho para a categoria e para isso precisamos ter regras como essa do projeto. É positiva.

Porém, em relação à necessidade de adequação dos estatutos a normas democráticas que está prevista no projeto, B1 se mostra radicalmente contrário a esta imposição. Segundo ele “estabelecer o que é ou não um estatuto democrático é temerário, pois dependendo do governo pode engessar a atividade do sindicato. Isso pode ser uma forma de brechar a luta do sindicalismo. Esse ponto deve ser rediscutido ou até mesmo suprimido”.

No sindicato dos gráficos todos se mostraram contrários à medida, ainda que mantida a possibilidade de exclusividade de representação. G1 entende que o sindicato hoje está contemplado dentro da exclusividade de representação, pois tem o percentual necessário de filiados, “mas não podemos pensar só no nosso umbigo, precisamos ver de um modo geral”. Segundo ele

não dá para entender a posição da CUT que defende isso, dizendo que assim vamos ter entidades fortes, e aí vai ter representatividade. Digamos que a base do sindicato hoje, com 3000 trabalhadores, suporte mais um ou dois sindicatos dentro da base, que força se vai ter para negociar?

Entende que “o pluralismo abre a possibilidade para o capital formar o sindicato com o qual ele vai negociar e se ele vai formar, automaticamente vai direcioná-lo. [...] Isso fragiliza os trabalhadores e aumenta o poder do capital”. A respeito da posição das centrais, G1 interpreta que elas só podem ser favoráveis à pluralidade porque isso enfraqueceria os sindicatos de base e automaticamente fortaleceria as centrais.

Da mesma forma, G2 vê contradição na posição das centrais que “sempre falaram que a ‘união faz a força’, mas a partir do momento em que se pulveriza, qual é o poder de barganha que o trabalhador terá?”. Além disso, afirma que as centrais assumem uma posição demagógica em relação à suposição dos trabalhadores terem o direito de formar novos sindicatos, quando eles não atenderem os anseios das bases. “É bonito, mas não é o que vai acrescentar poder de luta aos trabalhadores. É preciso consultar as bases”.

Em relação à adequação estatutária, entendem que vai haver ingerência do Estado dentro da organização, que hoje tem autonomia garantida pela Constituição, e mais uma vez citam a preocupação com a necessidade de alteração constitucional. “Como dizer que vai precisar alterar os estatutos para uma entidade que vai completar quase oitenta anos, por causa de uma reforma da qual ela sequer participou? Isso é muito complicado porque vem de cima para baixo” finaliza G1.

Os Técnicos do Tesouro defendem a unicidade. Segundo A1 eles advogam a livre organização sindical, mas defendem a unicidade sindical, pois a pluralidade pode acirrar o aparelhamento das entidades pelos partidos políticos. Para A2 “a unicidade qualifica a representação. Se fosse permitido que cada regional [da Secretaria da Fazenda] tivesse um sindicato, existiria a política interna de cada regional, jamais teria uma política única. [...] Um discurso único, da categoria, qualifica o movimento sindical”. Inclusive partilha da mesma preocupação externada por G1, ao afirmar que “poderia ter inclusive sindicato articulado pelo governo”.

A1 entende que houve um pequeno avanço na proposta, pois o princípio da unicidade precisava ser mantido: “a preservação da unicidade a partir da vontade de seus filiados é uma garantia ao processo”. Em relação à necessidade de adequação estatutária A2 entende que “as normas democráticas qualificam. Mostraria que o sindicato não é aparelho, é organizado, sério”.

4.4 POSICIONAMENTO EM RELAÇÃO AO FIM DO IMPOSTO SINDICAL

Em relação ao imposto sindical tanto o sindicato dos bancários, quanto o dos gráficos relatam que fazem uso dele. B2 lembra que

houve uma época em que a parte do imposto que vinha para o sindicato era devolvido para os bancários. Mas depois, em função de problemas de caixa, esse procedimento foi alterado e hoje esses 60% do imposto sindical que vêm para o sindicato são usados para cobrir as despesas normais e investimentos feitos nas campanhas salariais e outras mobilizações da categoria.

No sindicato dos bancários ambos relatam que o imposto sindical foi utilizado para restaurar a sede do sindicato, que está situado em um prédio histórico e esteve fechada por um bom período, mas B1 conclui dizendo que “a perda do imposto sindical criaria perda de receita, atrasaria vários dos nossos projetos, causaria transtornos, mas não afeta, não quebra a entidade”.

Em relação à substituição do imposto sindical por uma contribuição definida em assembléia, tanto B1, quanto B2 qualificam-na como positiva. Segundo B1 o sindicato sempre defendeu o fim do imposto sindical por entender que é uma forma de atrelamento dos sindicatos ao governo, ainda que indiretamente, e também por “causar acomodação a ponto de existirem entidades que são meras cobradoras desse imposto”.

Para B1 “a substituição pela contribuição negocial, definida em assembléia e vinculada a negociação salarial, é uma forma de democratizar o financiamento do sindicato e lentamente ir se desatrelando do Estado, buscando o auto-financiamento”. Neste mesmo sentido, B2 entende que “a definição das contribuições dos trabalhadores deve se dar por meio de decisões de assembléias da categoria. É preferível isso a uma imposição da legislação. Dessa forma o trabalhador tem condições de fiscalizar a aplicação correta desses recursos”.

No sindicato dos gráficos eles utilizam o imposto que, segundo G1, “é importante também porque logo em seguida ela pode ser necessária caso a negociação demore⁷”, mas dentro da convenção coletiva, devolvem a metade da contribuição assistencial para os filiados, mesmo quando autorizada pelo trabalhador.

Eles têm um entendimento que é partilhado por muitas outras entidades, qual seja, a de que essa alteração irá onerar o trabalhador. Segundo G1

teríamos no final de doze meses um repasse de 13% do salário do trabalhador e hoje, dependendo da entidade, não chega à metade disso. [...] A contribuição negocial onera mais o trabalhador, enfraquece o sindicato e fortalece as centrais. [...] É um retrocesso para o trabalhador, pois vai contribuir com mais e o sindicato vai receber menos.

Esse raciocínio parte do fato de estar previsto o repasse de parte dessa contribuição para as centrais e do fim da contribuição assistencial que é a segunda fonte de receita do sindicato atualmente.

Nesse sentido G2 afirma que “o projeto onera o trabalhador, que já ganha pouco, e por uma reforma sobre a qual ele nem foi ouvido”. Lembra ainda que a contribuição assistencial hoje já é definida em assembléia, e entende, portanto, que seria apenas uma troca de nome. Esse mesmo entrevistado revela a preocupação de que, como vai ter de prestar contas para o Estado, a entidade possa vir a ter de assumir algumas tarefas que hoje são atribuições do poder público. Lembra que a assistência à saúde, que é uma dessas atribuições, já é desempenhada em parte pelo sindicato e isso pode aumentar ainda mais: “vai acabar voltando ao período do assistencialismo”.

O AFOCEFE-Sindicato, como já era esperado, tem uma visão bem diferente desse imposto, uma vez que sindicatos de servidores públicos são mantidos unicamente pela

⁷ O dissídio desta categoria é em abril, logo depois do desconto da contribuição, que é feito em março

contribuição voluntária dos seus filiados. Nesse sentido, A1 afirma que a cobrança do imposto é uma experiência desconhecida para eles. Mas entende que o imposto “não traz avanços para as entidades. Ele serviu num momento político de organização do Estado e tem relação ideológica, pois Getúlio [Vargas] tinha interesse em criar sindicatos que não fossem aliados ao antigo Partido Comunista. Inclusive as centrais são contrárias por isso”. Conclui defendendo que a contribuição deva ser “um ato de vontade do filiado. O sindicato tem de conquistar a consciência dos filiados e mostrar que a contribuição mensal é importante para ele e para a categoria”.

Por outro lado, A2 entende que o fato dessa contribuição ter de ser repassada para as centrais pode prejudicar a categoria, caso em dado momento alguma delas defenda algo que seja contrário aos interesses dos representados daquela entidade:

a sociedade está sempre em mudança e a obrigação de repassar para outras entidades pode ser prejudicial. Por exemplo, o sindicato está aliado à central X, mas repassa também para a central Y que pode ir contra os interesses dos filiados que estão pagando a contribuição. Isso obriga a fortalecer uma entidade que pode ser contrária aos teus filiados.

Todas essas manifestações representam algumas das dúvidas que provavelmente outras organizações sindicais devem apresentar, mas que não podemos aqui generalizar. Porém servem de bússola para entender as inquietações dos representantes sindicais em relação a esta reforma tão comentada, embora escassamente conhecida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os resultados encontrados, foi possível verificar que o assunto definitivamente é polêmico. O único depoimento colhido que foi integralmente favorável à proposta foi o de B2, do sindicato dos bancários. Isso pode ser explicado pela sua vinculação à corrente majoritária da CUT, a Articulação sindical, que teve efetiva participação na elaboração da proposta durante o Fórum Nacional do Trabalho.

Ainda assim, como se percebe, seu colega de sindicato não demonstrou o mesmo entusiasmo em relação à proposta. A postura de B2, de não ser nem contrário, nem favorável ao projeto, mas entendendo que ele deva ser analisado ponto a ponto verificando avanços e retrocessos, sem dúvida alguma é de neutralidade.

No sindicato dos gráficos, ainda que afirmem que não “são absolutamente contrários a proposta” e que “ela tem aspectos positivos”, o posicionamento adotado por seus dirigentes foi extremamente crítico quando se partiu para a análise dos pontos específicos do projeto. Essa atitude pode estar relacionada também ao posicionamento expressado por eles de que hoje existem prioridades mais relevantes do que a mudança na legislação. Diante dessas evidências, entendemos ser nítida a conotação negativa que dão ao projeto, podendo ser classificados como contrários a ele.

No AFOCEFE-Sindicato existe a tendência favorável ao projeto, embora com ressalvas, como a excessiva valorização das centrais. Outro ponto de inquietação diz respeito a uma possível ingerência nos sindicatos, tanto por parte do Estado, quanto das centrais.

Uma das unanimidades dessa análise diz respeito à crítica feita às entidades pouco representativas. Proximamente ligado à questão da unicidade, esse ponto suscitou críticas em todas as entidades estudadas, aos chamados “sindicatos de pasta” ou “sindicatos de fachada”, denominações atribuídas às organizações que não têm representatividade, praticamente não têm filiados, servindo unicamente para arrecadar o imposto sindical.

Apesar dessa crítica, não há unanimidade quanto ao fato de se obrigar, por meio da reforma, as entidades a comprovarem uma representação mínima. No sindicato dos bancários, B2 foi favorável ao projeto, enquanto B1 adotou uma postura de neutralidade, entendendo ser

esta uma questão menor. Porém, se manifestou contrário ao instituto da representatividade derivada, por ela representar um provável risco à autonomia dos sindicatos locais em favor de entidades nacionais. Da mesma forma, no AFOCEFES-Sindicato os dois representantes tenderam a concordar com a idéia expressa no projeto, mas revelaram intranqüilidade quanto a um potencial risco à liberdade de organização sindical.

Nesse mesmo sentido, se manifestou o sindicato dos gráficos, porém, com um sentimento de inconformidade bem maior. Eles não aceitam essa interferência no processo de organização das entidades, que é visto por eles como indevida quanto à questão estatutária e como uma tentativa de atrelamento às centrais sindicais. Convém lembrar a forte crítica feita por G2, quando da análise geral da proposta onde ele afirmou que: “tem sindicato que não existe, é só de pasta, não tem nem endereço. Não tem atuação no interesse do trabalhador, são oportunistas”, o que no nosso entender expressa uma intenção de modificar o quadro atual, apesar de não ter se manifestado favorável ao que consta no projeto. Isso parece contraditório, pois como reverter esse quadro, sem aferir a representatividade das entidades? Porém, em face às demais manifestações que tiveram entendimento similar, de que há ingerência sobre as entidades com essa medida, sem dúvida, esse é um ponto que merece ser melhor discutido.

Todos os entrevistados se manifestaram favoráveis à unicidade sindical. No sindicato dos bancários o posicionamento de ambos foi favorável à linha adotada pelo projeto em relação à exclusividade de representação, da mesma forma que no AFOCEFES-Sindicato. B1, porém, manifestou contrariedade em relação à exigência de adequação estatutária, recomendando a rediscussão ou supressão dessa determinação. Essa mesma preocupação foi demonstrada pelo sindicato dos gráficos, porém, para essa entidade a possibilidade de abertura para o pluralismo sindical é inaceitável.

Outro ponto onde existem diferentes posicionamentos diz respeito ao fim do imposto sindical, com a sua substituição por outra forma de contribuição decidida em assembléia. O sindicato dos gráficos tem um entendimento que é partilhado por outras entidades, qual seja, a de que essa alteração irá onerar o trabalhador. A respeito disso convém observar o que diz Feijóo (2006), presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, em artigo publicado na página do ex-Ministro da Casa Civil, José Dirceu, na internet (<http://blogdodirceu.blig.ig.com.br>). Segundo ele, parte da imprensa tem difundido a idéia de que a troca do imposto sindical seria ainda mais onerosa para os trabalhadores. Ele a compara com a atual contribuição que, segundo ele, pode chegar, em alguns casos, “a atingir o absurdo montante de 36% de um salário mensal do trabalhador”. Para chegar a esse valor ele soma as três contribuições cobradas atualmente: o imposto sindical que equivale a 3% de um salário nominal, a contribuição confederativa, entre 1% e 2% do salário mensal e a contribuição assistencial que varia de 4% a 15% do salário. Em contrapartida, a taxa negocial, segundo ele, equivaleria a 12% de um salário mensal.

De qualquer forma, entende-se que o raciocínio desenvolvido pelo Sindicato dos Gráficos é válido, uma vez que ao utilizar-se os valores mínimos atualmente cobrados, realmente a proposta poderá onerar mais o trabalhador, caso a nova cobrança seja feita pelo limite de 1% do salário anual. Por outro lado, o fato dessa decisão ter de passar obrigatoriamente por assembléia, pode corrigir essa distorção, uma vez que dificilmente o trabalhador aceitará a majoração dessa cobrança sem uma contraprestação por parte da entidade. O sindicato dos bancários se mostrou favorável à substituição do imposto por essa nova contribuição definida em assembléia e o sindicato dos Técnicos do Tesouro entende que o modelo a ser seguido é o das entidades de servidores, que vivem exclusivamente das contribuições dos filiados.

Essa consideração talvez se deva ao fato de sindicatos de servidores deterem “altos índices de sindicalização”, conforme referido por Castro (2006, p. 110). Isso pode ter dois

motivos: primeiramente o direito de estabilidade que os servidores detêm, lhes dá uma garantia maior em relação às perseguições que podem sofrer os trabalhadores sindicalizados da iniciativa privada, além de facilitar-lhes o acesso aos sindicatos sempre que necessitam, incrementando assim o relacionamento entre filiados e entidades. Outra hipótese seria a tardia sindicalização dessas categorias, o que poderia ter redundado em uma vinculação maior por parte desses trabalhadores em relação a essas entidades, pois a falta desse instrumento pode ter lhes dado um entendimento diferente da sua dimensão e importância, até mesmo por esta conquista ter sido fruto da luta e da mobilização dos próprios servidores. Essas diferenças podem ter sido vitais para o sucesso obtido por essas entidades em se manterem somente com essa fonte de sustento, e por outro lado pode dificultar a sua adoção por parte das entidades de trabalhadores da iniciativa privada.

Com certeza, mesmo admitindo que o consenso é utópico, diante dos posicionamentos colhidos o incremento da discussão é o melhor caminho, sem necessitar descartar o que já foi feito até agora, pois é possível partindo desse ponto, aumentar a concordância em torno das medidas propostas, adequando elas quando necessário. De outra forma, o grau de divergência existente atualmente, sem considerar as entidades patronais que já manifestaram insatisfação quanto ao projeto, poderá inviabilizar a aprovação e a implementação de uma necessária reforma sindical. Outra abordagem que poderia ser adotada seria selecionar os pontos da proposta onde exista maior grau de convergência dentro do movimento sindical e propor projetos específicos para cada um deles.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1979.

BLASCOVISCKI, Jorge Vieira. **A consolidação da carreira de Técnico do Tesouro do Estado**. Porto Alegre, 4 de abr 2007. Entrevista concedida ao autor na sede da Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser - FEE, Secretaria da Coordenação e Planejamento do Rio Grande do Sul.

BORGES, Altamiro (org.). **A reforma sindical e trabalhista no governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

CARNEIRO, Pascoal. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In: BORGES, Altamiro (org.). **A reforma sindical e trabalhista no governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos para uma reforma trabalhista. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 8., 2003, São Paulo. **Anais...** São Paulo, ABET, 2003. CD-ROM VIII

CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTR, 2006.

CHAGAS, Emílio; NABARRO, Edílson. **Sindicato dos Gráficos de Porto Alegre: 73 anos de luta**. Porto Alegre: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre, [2002].

FEIJÓO, José Lopez. **A polêmica sobre a sustentação dos sindicatos**. [São Paulo], 2006. Disponível em <http://blogdodirceu.ig.com.br/materias/385501-386000/385697/385697_1.html>. Acesso em 29/08/2006.

FELÍCIO, João. A reforma possível na estrutura sindical. In: BORGES, Altamiro (org.). **A reforma sindical e trabalhista no governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

FÓRUM Nacional do Trabalho. **Reforma sindical, proposta de emenda à Constituição – PEC 369/05, anteprojeto de lei**. Brasília, 2005. Disponível em <<http://www.fnt.mte.gov.br/>>. Acesso em 23 nov. 2006.

GALVÃO, Andréia. A reforma sindical: mudança ou continuidade. In: BORGES, Altamiro (org.). **A reforma sindical e trabalhista no governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

GONÇALVES, João Carlos. A urgência da superação da estrutura getulista. In: BORGES, Altamiro (org.). **A reforma sindical e trabalhista no governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

HOMEM, Marcos Hoff. **Proposta de Reforma Sindical: o posicionamento de três sindicatos de categoria**. Porto Alegre: UFRGS, 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração, ênfase em Recursos Humanos), Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, 2007.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade. In: _____ (org.). **O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil**. Campinas: Papirus, 1997.

_____ (org.). **O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil**. Campinas: Papirus, 1997.

LOBOS, Julio Alejandro. **Sindicalismo e negociação**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 1988. Série Democracia Industrial

MARÇAL, João Batista. **Primeiras Lutas Operárias no RGS: Origens do Sindicalismo Rio-Grandense**. Porto Alegre: Livraria do Globo, 1985.

MARIZ, Luciana (Rep.); ROSSI Marcos (Ed.). **Reforma Sindical é desafio da Câmara em 2006**. Brasília, 17 fev. 2006. Reportagem Especial da agência de notícias da Câmara dos Deputados. Disponível em <<http://www2.camara.gov.br/internet/homeagencia>>. Acesso em 06 set. 2006.

MOTA, Daniel Pestana. **CUT, sindicato orgânico e reforma da estrutura sindical**. Marília: UNESP, 2006. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho – UNESP, 2006.

MOVIMENTO sindical: passado, presente e futuro. Brasília, DF: DIAP, 2000. Série Estudos Políticos. (Texto originalmente escrito por Antônio Augusto Queiroz para uma cartilha do Conselho Nacional dos Trabalhadores na Saúde).

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **Mudanças na CLT: problemas históricos e dilemas atuais do novo sindicalismo**. São Paulo, 2002. Série de working papers. Disponível em <www.ead.fea.usp.br/wpapers>. Acesso em 23 nov. 2006 (artigo apresentado na ANPOCS 2002, no GT: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social)

PEREIRA, Maria Cristina Cardoso. A judicialização dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil durante o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), In: CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, 4., 2003, Havana. **Anais...** Havana, ALAST, 2003. Publicado em CD-ROM

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Tradução: João Minhoto Marques, Maria Amália Mendes e Maria Carvalho. Revisão científica: Rui Santos. 2. ed. Lisboa: Gradiva, 1998.

REUNIÃO da Plenária do Fórum Nacional do Trabalho, 1., 2004, Brasília. **Ata...** Brasília, MTE, 2004. Disponível em <<http://www.fnt.mte.gov.br/>>. Acesso em 23 nov. 2006.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E REPRESENTAÇÃO SINDICAL FRAGMENTADA NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

*Rafael Almeida Jatahy Ferreira**

RESUMO

A legislação sindical corporativa instaurada na década de trinta passa a estabelecer uma ligação entre a normatividade estatal e a organização dos sindicatos. Uma das características dessa legislação, que continua até os dias de hoje, é a organização dos trabalhadores em sindicatos por categorias profissionais, que estão ligadas à atividade econômica central exercida por seu empregador.

Entretanto, o processo de reestruturação produtiva que ocorreu nas duas últimas décadas do século XX geraram diversas transformações na organização da produção e do trabalho no Brasil. Uma das características marcantes desse processo é o aumento da terceirização, assim, no mesmo local de trabalho, convivem empregados de diversas empresas, e que possuem representações sindicais distintas.

Este processo de terceirização atingiu de maneira significativa a Caixa Econômica Federal, que chegou a ter trabalhadores terceirizados atuando em atividades-fim da empresa. Tal fato culminou numa Ação Civil Pública que visava a substituição dos trabalhadores terceirizados que exerciam atividades-fim do banco por concursados.

O presente trabalho pretende analisar o desenvolvimento da atual forma de organização sindical estabelecida pela lei e se esta teve influência nas divergentes estratégias de atuação das organizações sindicais, que representam de um lado os concursados e de outro os terceirizados.

Palavras-chave: sindicatos; reestruturação produtiva; terceirização.

* Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense.(2006 -). Advogado, bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. (2000 - 2005). Professor da faculdade de Direito do Centro Universitário Geraldo Di Biase. (08/2006 – 06/2007). rafael.jatahy@gmail.com

INTRODUÇÃO

As organizações sindicais tiveram um papel extremamente relevante não só na história da organização dos trabalhadores, como na história de maneira geral dos últimos dois séculos. No caso específico do Brasil, percebemos, na década de 1980, o surgimento de um forte movimento sindical que teve uma importante influência na sociedade e na política brasileira.

Já na década de 1990, todo o processo de abertura comercial e o novo padrão de concorrência capitalista acabaram por vincular o Brasil à mundialização financeira, o que contribuiu para impulsionar várias transformações nas empresas. A reestruturação produtiva gerou uma diversidade de novos problemas a serem enfrentados pelos sindicatos que antes não existiam.

A Caixa Econômica Federal, instituição financeira pública, sofreu tanto com a reestruturação do sistema bancário nacional, como com a reforma do Estado realizada durante os anos noventa. Tal reforma visava a diminuição dos gastos públicos e da interferência do Estado na economia. Assim, na Caixa Econômica, diversos bancários foram substituídos por trabalhadores terceirizados.

Este processo de terceirização é uma das marcas dessa nova forma de se organizar o trabalho, uma vez que a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores "centrais" e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos.¹ Ressalte-se que, normalmente, esta relação de trabalho se caracteriza pela precariedade do emprego e da remuneração e pelo descumprimento das normas legais ou acordadas em relação às condições de trabalho, que leva à regressão dos direitos sociais.

A terceirização na Caixa Econômica Federal foi tão intensa que passou a atingir as atividades-fim, contrariando o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Isso fez com que uma das principais reivindicações das organizações dos empregados dessa estatal passasse a ser a realização de concurso público para a substituição dos terceirizados.

Assim, após denúncias de diversos sindicatos de bancários, foi proposta uma Ação Civil Pública ajuizada perante a 8ª Vara do Trabalho de Brasília - DF, tombada sob o nº 00472-2001-008-10-00-8, pelo Ministério Público do Trabalho com a finalidade de substituir os trabalhadores terceirizados por concursados.

Obviamente, houve reação por parte dos trabalhadores terceirizados pela manutenção do emprego, culminando numa greve nacional em 2005.

Percebemos, pelos dados coletados em nossa pesquisa, que as organizações sindicais representativas dos bancários tiveram uma postura divergente das organizações que representavam os trabalhadores em processamento de dados, os terceirizados.²

Neste ponto torna-se necessário um breve comentário sobre a forma de organização sindical estabelecida pela legislação brasileira. A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que a representação sindical é determinada pela atividade econômica do empregador, e não pelo tipo de trabalho realizado pelo empregado. Assim, no caso em tela, o sindicato dos trabalhadores terceirizados está ligado à atividade da empresa que o contrata e não à da Caixa Econômica. Então, ocorre que se tem trabalhadores que exercem as mesmas

¹ HARVEY, David. *A condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Loyola, 1992, pp. 143 e 144.

² Disponível em: www.sindpdrj.org.br/, acesso em 05 de fevereiro de 2007.

funções, trabalhando lado a lado na mesma empresa, mas que possuem representações sindicais diferentes.

Percebe-se que o novo e complexo quadro na organização do trabalho nas empresas acaba dificultando a discussão e a atuação sindical em torno dos problemas enfrentados pelos trabalhadores, uma vez que estes são combatidos de forma separada entre as diversas categorias representadas. Tal intensificação de estratégias sindicais corporativas e setoriais deixa de lado uma atuação conjunta dos trabalhadores.³

Sendo assim, neste trabalho objetivamos analisar brevemente a formação da legislação sindical no Brasil e sua relação com as formas de organização do trabalho e da produção no decorrer do século XX. Ainda, - tendo como foco o caso das demissões dos terceirizados da Caixa Econômica Federal - pretendemos analisar se a organização sindical prevista em lei ainda serve para que os trabalhadores possam enfrentar os desafios impostos pela reestruturação produtiva.

1 A ORGANIZAÇÃO FORDISTA DA PRODUÇÃO

Desde o início do século XX até meados da década de 1970, a forma de organização do trabalho e da produção predominante no sistema capitalista foi o chamado fordismo/taylorismo (ou apenas fordismo). Este unia a “administração científica” de Frederick Taylor com a linha de montagem contínua inventada por Henry Ford.

Assim, a produção nessa época era caracterizada por uma total decomposição da organização do trabalho, ou seja, havia uma rígida separação entre gerência, concepção, controle e execução. A linha de montagem, que literalmente levava o trabalho aos operários, vazia com que o ritmo da produção fosse determinado pela máquina. A estrutura social da empresa era hierarquizada retirava do trabalhador que estava na ponta da produção (execução) sua autonomia, este deveria apenas obedecer a forma e o tempo de cada operação estabelecidos pelo empregador.⁴ Outra significativa característica do fordismo é a “existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição / consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril.”⁵

Com uma administração taylorista somada à linha de montagem, estavam abertas as portas para a produção em massa de produtos, que viria a ser uma das principais características do capitalismo por boa parte do século XX. Acrescenta-se que o que diferenciava Ford de Taylor é que o primeiro reconhecia explicitamente que produção em massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma maneira de se controlar e gerir o trabalho, uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade, racionalizada, modernista e populista.⁶

Desta maneira, a partir do fordismo forma-se, nos países centrais do capitalismo, um grande compromisso entre os empresários, o Estado e os trabalhadores. Os primeiros assegurariam investimentos que aumentassem a produtividade, garantissem o crescimento e elevassem o padrão de vida, enquanto mantinham uma base estável para a realização dos

³ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000, pp. 82-87.

⁴ HARVEY, David. *Op. Cit.*, pp. 121-123.

⁵ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005, p. 25.

⁶ HARVEY, David. *Op. cit.*, p. 121.

lucros e ainda aceitariam, a contragosto, o poder sindical. A segunda parte da relação, o Estado, deveria controlar os ciclos econômicos e garantir a capacidade de consumo da população, para tanto realizava pesados investimentos públicos em infra-estrutura, ao mesmo tempo que fornecia um complemento ao salário social com gastos em educação, seguridade social, assistência médica etc. Ainda, o governo atuava direta ou indiretamente sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores.

As organizações sindicais, representando os trabalhadores, foram cooptadas a participar desse processo. Estas, além de burocratizadas, “foram cada vez mais acuadas para trocar ganhos reais de salário pela cooperação na disciplinação dos trabalhadores de acordo com o sistema fordista de produção.”⁷

No Brasil o desenvolvimento do capitalismo sob o modelo fordista/taylorista foi impulsionado e dirigido prioritariamente pelo Estado. Neste contexto, foram criadas diversas empresas estatais que iram transformar Brasil em um país industrial e urbano, além da constituição de uma nova legislação que viria a regular os direitos trabalhistas e as organizações sindicais.⁸

2 SINDICATOS NO BRASIL APÓS 1930

A partir da chamada “Revolução de 1930”, se iniciaram no Brasil mudanças significativas que iriam preparar as bases para a passagem de uma sociedade agrária para uma urbano-industrial. No plano econômico, houve uma reorientação de investimentos e prioridades para o setor industrial, sem entretanto qualquer ruptura com os interesses da grande lavoura. Já no plano institucional, foram percebidas alterações no papel do Estado, que passou a ser economicamente mais interventor e politicamente mais centralizador, passando a ter uma conformação autoritária. O Estado seria visto, ainda, como o regulador das relações entre trabalhadores e empresários, sendo assim, apresentava-se como o “inventor da legislação social.”⁹

Percebe-se que, num contexto de falência do Estado liberal-oligárquico, o governo de Vargas buscava recompor a “capacidade hegemônica do Estado, ampliando suas bases de sustentação pela incorporação das classes sociais emergentes: a burguesia urbano-industrial e os trabalhadores urbanos.”¹⁰

Assim, no governo de Getúlio Vargas o Estado com bases liberais é reorganizado em bases corporativas, uma vez que serão formados os arranjos tripartites que de concertação política, que vão ligar os sindicatos ao Estado e dar a este a direção dos processos econômicos que irão auxiliar o desenvolvimento da ainda fraca burguesia industrial.

O corporativismo, porque constituía a forma de organização e da sua participação nas decisões do Estado, mas também porque era concebido, como fator disciplinar das classes e de colaboração entre elas, como um

⁷ Ibid., p. 129.

⁸ VIANNA, Luís Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, p. 71.

⁹ MATTOS, Marcelo Badaró. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003, p. 11.

¹⁰ ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *Estado e Trabalhadores: a montagem da estrutura sindical corporativa no Brasil*. In ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro (org.) *Do corporativismo ao neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 34.

mecanismo de reorganização e planejamento da economia em bases nacionais, figurava neste projeto como o instrumento, por excelência, de reordenamento das relações entre segmentos das classes dominantes e destas com o Estado e de obtenção do consentimento de parcelas das classes dominantes.¹¹

Todo este processo de mudanças na legislação social e criação de novos direitos para os trabalhadores se deu “por cima”, ou seja, sem qualquer participação efetiva das classes populares e com a repressão, por parte do Estado, dos elementos contrários a este projeto. Além disso era claro o objetivo do governo de Vargas em controlar e neutralizar as ações sindicais, como analisa Ricardo Antunes:

[...] se a legislação trabalhista pode ser entendida como conquista da classe operária, é inegável que o Estado, ao atender suas reivindicações cotidianas e imediatas, conseguiu criar as bases sociais para sua própria sustentação junto aos subalternos, uma vez que, junto com o atendimento às pressões populares, descarregava um vasto conteúdo manipulatório expresso na ideologia do varguismo. Porém, esse duplo aspecto, por vezes contraditório, do relacionamento do Estado com a classe operária comportava uma unidade cuja essência era o caráter desmobilizador da presença varguista no seio do movimento operário e sindical, condição também necessária para uma acumulação industrial centrada na exploração da força de trabalho.¹²

A mudança estabelecendo o controle Estatal sobre os sindicatos é percebida claramente se analisarmos a diferença com a legislação anterior a este período. O Decreto nº 1.637 de 1907, que regulamentava o direito de sindicalização aos trabalhadores urbanos, tinha como base a concepção liberal da época, pois dava toda liberdade de associação aos diversos setores profissionais e determinava expressamente que os sindicatos profissionais poderiam se constituir de maneira livre, sem autorização estatal. Para obter o registro do sindicato, este deveria apenas apresentar seus estatutos, os nomes de seus membros, sede forma e finalidades.¹³

Já o Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931 demonstrava o caráter corporativo da nova legislação sindical, uma vez que estabeleceu o modelo de sindicato único por categoria e região, a estrutura vertical por categorias e a tutela do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio sobre as entidades sindicais.¹⁴

¹¹ Loc. cit.

¹² ANTUNES, Ricardo. *Classe operária, sindicatos e partido no Brasil: um estudo sobre a consciência de classe, da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora*. São Paulo: Cortez, 1988, p. 74.

¹³ Ibid., p. 75.

¹⁴ Podemos ver esse controle do Estado sobre os sindicatos se observamos alguns artigos do Decreto 19.770 de 19 de março de 1931:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições:

[...]

f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações.

[...]

Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e adquirirem, assim, personalidade Jurídica, tenham aprovados

Inicialmente percebe-se que esta estrutura sindical por categoria presente no artigo 1º do Decreto já demonstra uma certa “organização pelo alto” do movimento sindical e a limitação da liberdade sindical. Também podemos pensar que tal estrutura, ligada á atividade do empregador, está de acordo com os interesses do varguismo que pretendia que os sindicatos discutissem apenas questões econômicas, sendo proibidos de realizar qualquer movimentação política ou ideológica, além de facilitar a conciliação entre as classes, outro objetivo do varguismo. Assim, o compromisso fordista analisado por Harvey aparece claramente nessa estrutura.

Tal estrutura corporativa, que foi confirmada em 1943 pelo Estado Novo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobrevive até os dias de hoje, tendo passado por diversas mudanças políticas e econômicas. Incrivelmente, o sindicalismo corporativo sobreviveu ao fim do Estado Novo em 1945, ao Golpe Militar de 1964, à redemocratização nos anos oitenta e foi consagrado pela Constituição de 1988. Nem as reformas neoliberais (que na Inglaterra de Thatcher destruiu o corporativismo) foi capaz de acabar com estrutura sindical estabelecida em 1931, de acordo com Armando Boito Jr.:

Esta continua baseada no sindicato oficial reconhecido pelo Estado, na unicidade sindical, **na fragmentação dos trabalhadores em sindicatos de categoria** e de base municipal, nas taxas sindicais obrigatórias impostas a todos os trabalhadores do mercado formal, inclusive os não-sindicalizados, e na tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa dos sindicatos. (grifo nosso)¹⁵

pelo Ministério os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios, com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional.

[...]

Art. 4º Os sindicatos, as federações e as confederações deverão, anualmente, até o mês de março, enviar ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio relatório dos acontecimentos sociais, do qual deverão constar, obrigatoriamente, as alterações do quadro dos sócios, o estado financeiro da associação, modificações que, porventura, tenham sido feitas nos respectivos estatutos, além de fatos que, pela sua natureza, se possam prender a dispositivos do presente decreto.

[...]

Art. 6º Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mistos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados.

[...]

Art. 15. Terá o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, junto aos sindicatos, às federações e confederações, delegados com a faculdade de assistirem às assembleias gerais e a obrigação de, trimestralmente, examinarem a situação financeira dessas organizações, comunicando ao Ministério, para os devidos fins, quaisquer irregularidades ou infrações do presente decreto.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm, acesso em 15 de maio de 2007.

¹⁵ BOITO JR., Armando. *Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil*. In ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro (org.) *Do corporativismo ao neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 60.

3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SINDICALISMO

No início da década de setenta o fordismo começou a entrar em crise nos países centrais do capitalismo. A recuperação da produção da Europa Ocidental e do Japão (arrasadas na Segunda Guerra Mundial) havia se completado e seus mercados internos se encontravam saturados, existia ainda um impulso para criar mercados de exportação para seus produtos, o que afetou a produção americana. Além disso, o aumento no preço do petróleo a partir da crise de 1973 fez com que os preços dos insumos de energia fossem alterados de maneira dramática. Assim, foi necessário adotar uma forma mais econômica na produção, caracterizada por baixos custos com pessoal, produção pequena e direcionada e alta produtividade.¹⁶

O modelo de produção iniciado no Japão pela fábrica de automóveis Toyota se encaixava nas novas necessidades do capital. Tendo como objetivo reaquecer a produção japonesa após a segunda guerra mundial, ela se caracteriza pela chamada “racionalização” da produção, que deve ser enxuta, diversificada e em conformidade com a demanda efetiva. Três caracteres ou princípios básicos orientam o toyotismo: trabalho em equipe, *kaizen* e *just-in-time*.¹⁷

O primeiro é representado pelos Programas de Qualidade Total (PQT) e pelos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), neles cada equipe de trabalhadores é responsável por cumprir determinadas metas, as quais influenciam sobre a remuneração da equipe e de cada trabalhador (esta remuneração é variável e na maioria das vezes constitui a maior parte da renda). Assim, ocorre uma pressão exercida coletivamente pela equipe sobre cada um de seus elementos, isto faz com que seja desnecessária a presença física de uma burocracia de enquadramento formada especialmente para o controle da produção, cada trabalhador acaba sendo o supervisor dos outros membros da equipe.

O segundo princípio, o *kaizen*, se caracteriza pelo contínuo aperfeiçoamento da produção realizado em pequenas modificações feitas pelas equipes de trabalhadores. Difere do fordismo, onde eram feitas grandes modificações nos produtos de uma só vez pela administração da empresa.¹⁸

Finalmente no terceiro princípio, *just-in-time*, defende-se que a produção deve ser regida diretamente pela demanda, assim deve haver uma redução máxima dos estoques. Ressalta-se que este princípio não se aplica somente às mercadorias, mas também à mão-de-obra, que deve ser estritamente a necessária para satisfazer a produção conforme a demanda. Desta maneira há uma variação no número de trabalhadores da empresa de acordo com o aumento ou diminuição da produção. Obviamente, para que se efetive o *just-in-time* relacionado ao trabalho humano é necessária a flexibilização dos direitos trabalhistas e a terceirização da mão-de-obra.¹⁹

Formam-se, assim, dois grupos de trabalhadores dentro de uma mesma empresa, os que estão no centro e os da periferia, de acordo com Harvey:

O *centro* – grupo que diminui cada vez mais, segundo notícias de ambos os lados do atlântico – se compõe de empregados em tempo integral, condição

¹⁶ Idem, pp. 135 – 136.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão-de-obra. Ruptura do Sistema Trabalhista, Precarização do Trabalho e Exclusão Social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 54.

¹⁸ ALVES, Giovanni. *Op. Cit.*, pp. 52-54.

¹⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. Cit.*, p. 55.

permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização. Gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel. Os custos potenciais da dispensa temporária de empregados do grupo central em época de dificuldade podem, no entanto, levar a empresa a subcontratar mesmo para funções de alto nível (que vão de projetos à propaganda e à administração financeira), mantendo o grupo central de gerentes relativamente pequeno. A *periferia* abrange dois subgrupos bem distintos. O primeiro consiste empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal de áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado. Com menos acesso a oportunidades de carreira, esse grupo tende a se caracterizar por uma alta rotatividade, o que torna as reduções da força de trabalho relativamente fáceis por desgaste natural. O segundo grupo periférico oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio público, tendo menos seguranças de emprego do que o primeiro grupo periférico.²⁰

Ricardo Antunes chama a atenção para o que ele chama de “subproletarização do trabalho”, presente na forma de trabalho terceirizado, uma vez que esta relação de trabalho normalmente se caracteriza pela precariedade do emprego e da remuneração; no descumprimento das normas legais ou acordadas em relação às condições de trabalho que leva à regressão dos direitos sociais; e a falta de representação e expressão sindicais, o que vem a causar uma individualização extrema da relação salarial.²¹

Giovanni Alves chama este processo de fragmentação sistêmica, onde as empresas externalizam suas atividades produtivas, formando a empresa-rede, onde até as atividades centrais passam a ser realizadas por trabalhadores de empresas terceirizadas.

Surge uma miríade de pequenas empresas, subcontratadas ou de fornecedores, em vários graus da cadeia produtiva, que instauram uma relação de longo prazo com a empresa central (o conglomerado ou corporação transnacional), cuja duração é determinada pelo ciclo produtivo.²²

Desta maneira, este processo de terceirização acaba provocando uma dificuldade na organização dos trabalhadores, já que separa a representação sindical dos trabalhadores do “centro” dos da “periferia”.

A organização sindical estipulada pela lei brasileira contribui para esta divisão, uma vez que é feita por categoria profissional, que está conceituada no artigo 511, § 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art.511

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

²⁰ HARVEY, David. *Op. Cit.*, p. 144. (grifo nosso)

²¹ ANTUNES, Ricardo. *Op. Cit.*, 2005, p. 52.

²² ALVES Giovanni, *Op. Cit.*, p. 57.

Percebe-se que além da precarização do trabalho, a terceirização tem uma conseqüência política de fragmentar a representação da classe trabalhadora. Tal fato é considerado um dos principais elementos do desenvolvimento e da expansão da crise sindical, pois forma-se um abismo entre os trabalhadores centrais da empresa e os terceirizados. O sindicalismo tradicional, historicamente vinculado a estes trabalhadores mais “estáveis” não consegue, agora, aglutinar os trabalhadores terceirizados, parciais, da economia informal etc. O *sindicalismo vertical*, corporativo, mais ligado à categoria profissional, formado no contexto do fordismo não é mais capaz de lidar com os atuais problemas formados pela reestruturação produtiva.²³

Intensifica, como conseqüência dessas transformações, uma tendência *neocorporativa* no âmbito sindical, que irá preservar os interesses do trabalhador estável, central, contra os segmentos que *compreendem* a periferia. De acordo com Antunes, esse *neocorporativismo* é diferente do corporativismo estatal, formado no governo de Getúlio Vargas, pois trata-se de “um corporativismo societal, atado quase que exclusivamente ao universo categorial, cada vez mais *excludente e parcializado*, que se intensifica frente ao processo de fragmentação dos trabalhadores, em vez de procurar novas formas de organização sindical que articule amplos e diferenciados setores que hoje compreendem a classe trabalhadora.”²⁴

Ora, o neocorporativismo de cariz setorial é o desdobramento – no plano político-ideológico – da concorrência entre os operários, quando falta uma saída coletiva (ou horizonte político mais amplo, em virtude da crise dos partidos operários). Por conseguinte, em vez de as entidades sindicais articularem interesses gerais da classe, agregando a classe como um todo, elas tendem a promover apenas articulações verticais, de categorias assalariadas, muito bem organizadas, fortes e ativas, mas cuja força organizacional está associada ao peso e à importância dos setores da indústria (ou dos serviços) aos quais elas – as entidades sindicais – estão vinculadas.²⁵

4 TERCEIRIZAÇÃO NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

No processo de reestruturação do capitalismo a esfera financeira ganha uma enorme importância. A globalização somada à liberalização e a desregulamentação econômica exigiram uma reorganização do sistema financeiro internacional que se caracterizou pela proliferação e pela descentralização de suas atividades. Verifica-se um aumento jamais visto no fluxo de capitais, cada vez mais velozes e intensos, o que obrigou a abertura dos sistemas financeiros nacionais ao que Chesnais chama de “mundialização do capital”.²⁶

Tais medidas aumentaram a vulnerabilidade dos bancos, que tiveram que concorrer com grandes grupos financeiros internacionais e com instituições não bancárias, como os fundos de pensão, que passaram a ser centrais nos movimentos financeiros pois concentram elevadas somas de capital. Desta forma os bancos tiveram que buscar inovações tecnológicas

²³ ANTUNES, Ricardo. *Op. Cit.*, 2005, p. 70.

²⁴ *Ibid.*, p. 72.

²⁵ ALVES, Giovanni. *Op. Cit.*, p. 89.

²⁶ CHESNAIS, François. *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã, 2002, p. 34.

e organizacionais, eles agora devem se tornar empresas voltadas para a venda de novos e diversos produtos e serviços.²⁷

No Brasil os sucessivos planos de estabilização financeira: Plano Cruzado (1986), Planos Collor I e II (1990/91) e Plano Real (1994), demonstraram o comprometimento do Banco Central em ajustar o sistema financeiro nacional às novas exigências do capital internacional.

Uma das mudanças ocorridas no Brasil neste período diz respeito ao número de bancos, os anos 90 presenciaram um grande número de fusões, incorporações e privatizações. A diminuição no número de bancos ocorreu tanto no setor público, com a privatização de quase todos os bancos estaduais, quanto no setor privado, entre 1994 e 1998 o número de bancos privados nacionais caiu de 147 para 106.²⁸

Além disso, o peso do capital privado internacional aumentou consideravelmente, segundo um relatório do Banco Central, em 1988 os bancos com controle estrangeiro respondiam por 9,62% dos ativos totais do sistema bancário nacional, já em 2000 esta quantidade saltou para 33,11%.²⁹

A Caixa Econômica Federal, banco público, sofreu tanto com a reestruturação do sistema bancário nacional, como com a reforma do Estado realizada durante a década de 1990. Tal reforma visava a diminuição dos gastos públicos e da interferência do Estado na economia, o Governo Federal passou a ter a política de não fazer concursos públicos tanto na Administração Direta quanto na Indireta. Na Caixa Econômica, os bancários que faziam os serviços de processamento de dados e back-office (retaguarda) foram substituídos por terceirizados.

Tal processo foi tão intenso que terceirização na Caixa Econômica Federal passou também a atingir funções centrais, como as citadas anteriormente. Para se ter uma idéia, em 2004 o número de terceirizados que exerciam a função de digitadores e funções ligadas a serviços especializados de tecnologia somavam 8.047 trabalhadores.³⁰

Esse processo fez com que uma das principais reivindicações das organizações dos empregados dessa estatal passasse a ser a realização de concurso público para a substituição dos terceirizados.

Neste contexto, após várias denúncias de entidades sindicais, foi proposta uma Ação Civil Pública ajuizada perante a 8ª Vara do Trabalho de Brasília - DF, tombada sob o nº 00472-2001-008-10-00-8, pelo Ministério Público do Trabalho com a finalidade de substituir os trabalhadores terceirizados por concursados. Alegava-se que estas contratações tinham sido feitas de forma ilegal, contrariando o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que os terceirizados da Caixa Econômica Federal estavam exercendo atividades-fim, que deveriam ser feitas exclusivamente por trabalhadores da própria empresa, ou seja, técnicos bancários.³¹

Obviamente, houve reação por parte dos trabalhadores terceirizados pela manutenção do emprego, culminando numa greve nacional em 2005. Percebemos, pelos dados coletados

²⁷ JINKINGS, Nise. *As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos*. In ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida de Moraes (orgs). *O Avesso do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 211.

²⁸ DIEESE – Linha Bancários. *Setor financeiro: conjuntura, resultados, remuneração e emprego*. Consulta em 14 de maio de 2006. Disponível em: www.dieese.org.br/bol/lpr/out2001.xml

²⁹ JINKINGS, Nise. Op. cit., p. 215.

³⁰ Disponível em: www.sindpdpe.org.br/documentos/apresentacao%20das%20prestadoras-Resumida.ppt, acesso em 20 de março de 2007.

³¹ Disponível em: <http://docs.trt10.gov.br/publicacoes/sentencas/2001/0801047227062001601.html>, acesso em 12 de maio de 2007.

em nossa pesquisa, que as organizações sindicais representativas dos bancários tiveram uma postura divergente das organizações que representavam os trabalhadores em processamento de dados, os terceirizados. Enquanto os sindicatos de bancários comemoravam a decisão e a demissão dos terceirizados para que fosse realizado concurso público, os sindicatos de trabalhadores em processamento de dados lutavam contra as demissões, tendo em vista que muitos destes trabalhadores trabalhavam como terceirizados na Caixa a mais de vinte anos.³²

Devemos observar que este caso possui algumas particularidades que o torna ainda mais complexo. Normalmente, quando há um caso de terceirização nas atividades-fim da empresa, cobra-se a incorporação destes trabalhadores ao quadro fixo da empresa principal. Entretanto, isto não pôde ocorrer com os terceirizados da Caixa Econômica Federal pois a Constituição Federal obriga a aprovação em concurso público para a investidura em emprego público.³³

Como afirmamos anteriormente, não pretendemos analisar neste trabalho a questão que envolve a possibilidade ou não de haver a absorção do quadro de terceirizados pela Caixa, temos como foco apenas a questão que envolve essa separação da representação sindical de trabalhadores que trabalham lado a lado numa mesma empresa. Pensamos que a inexistência de uma ação conjunta entre os bancários e os terceirizados foi influenciada em grande parte por uma representação sindical diferente para cada categoria, que como já analisado, se deve a uma legislação sindical que estabelece um sindicato vertical, por categoria. Tal legislação claramente não está adaptada às novas necessidades impostas pela crescente terceirização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desse trabalho verificamos que as relações de trabalho estabelecidas no processo de industrialização brasileira, que se acentuou após a década de 1930, foram substituídas por outras novas. A velha empresa baseada na lógica fordista, que realizava todos os processos envolvidos na produção e que unia uma grande massa de trabalhadores, deu lugar à produção em rede, onde várias empresas se dividem nas tarefas ligadas à produção de mercadorias e à reprodução e circulação do capital. Esta reorganização da produção e do trabalho dentro das empresas acabou colocando dentro do mesmo espaço de trabalho, empregados de empresas distintas, os da empresa central e os da terceirizada.

Tal processo acabou gerando novos desafios para o movimento sindical. A estrutura sindical vertical presente na nossa legislação até os dias de hoje, vinculada à categoria profissional, herança do corporativismo estabelecido na década de 1930, começa a demonstrar suas limitações.

Apesar de se tratar de uma pesquisa em andamento, como dissemos anteriormente, a postura divergente das organizações sindicais - no caso da referida Ação Civil Pública - pode ser interpretada como um indício de que tanto as estratégias sindicais, como a legislação devem se adaptar às novas condições impostas pela reestruturação produtiva, para que sejam preservados os interesses do conjunto dos trabalhadores.

³² Disponível em: www.sindprj.org.br/principal/Download/, acesso em 05 de fevereiro de 2007.

³³ Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988, artigo 37, inciso II.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. *Classe operária, sindicatos e partido no Brasil: um estudo sobre a consciência de classe, da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora*. São Paulo: Cortez, 1988

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *Estado e Trabalhadores: a montagem da estrutura sindical corporativa no Brasil*. In ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro (org.) *Do corporativismo ao neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

BOITO JR., Armando. *Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil*. In ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro (org.) *Do corporativismo ao neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988*. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

_____. Decreto 19.770, de 19 de março de 1931. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm, acesso em 15 de maio de 2007.

_____. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. 8ª Vara do Trabalho de Brasília – DF. Ação Civil Pública, tombada sob o nº 00472-2001-008-10-00-8. Disponível em: <http://docs.trt10.gov.br/publicacoes/sentencas/2001/0801047227062001601.html>, acesso em 12 de maio de 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão-de-obra. Ruptura do Sistema Trabalhista, Precarização do Trabalho e Exclusão Social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CHESNAIS, François. *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã, 2002.

DIEESE – Linha Bancários. *Setor financeiro: conjuntura, resultados, remuneração e emprego*. Consulta em 14 de maio de 2006. Disponível em: www.dieese.org.br/bol/lpr/out2001.xml

HARVEY, David. *A condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.

JINKINGS, Nise. *As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos*. In ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida de Moraes (orgs). *O Averso do Trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MATTOS, Marcelo Badaró. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

VIANNA, Luís Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

AUTOGESTÃO E RELAÇÕES DE MERCADO CAPITALISTAS: AUTONOMIA OU ADAPTAÇÃO?

*Josiane Lombardi Verago**

RESUMO

Este trabalho irá discutir o processo de adaptação aos limites e contradições das relações de mercado que os princípios e práticas cooperativistas sofreram desde sua origem até a atualidade e o semelhante processo que parece estar ocorrendo com os princípios vinculados ao conceito de autogestão e as empresas de autogestão; buscará verificar na literatura sobre o assunto elementos para compreensão da viabilidade e das limitações na aplicação destes princípios nas experiências práticas das empresas de autogestão, tendo em vista as relações econômicas em que estão imersas.

Palavras-chave: autogestão; cooperativismo; relações de Mercado; democracia.

ABSTRACT

This article will be going to discuss the process of adaptation to the limits and contradictions of the relations of market what the beginnings and co-operative practices suffered from his origin up to the present and the similar process to which it seems to be taking place with the beginnings linked to the concept of automanagement and the enterprises of automanagement; it will look to check in the literature on the subject elements for understanding of the viability and of the limitations in the application of these beginnings in the practical experiences of the enterprises of automanagement, having in sight the economical relations in which they are immersed.

* Doutoranda do Prolam/USP

Introdução

Embora o conceito de autogestão tenha ampla gama de interpretações, sempre aparece relacionado aos princípios de autonomia e democracia em determinadas relações sociais, tanto de ordem política quanto econômica; tanto certas instituições como a sociedade em seu conjunto. Neste artigo trataremos de discutir a proposta para o caso de instituições cujos fins são claramente econômicos e que participam da esfera da produção. O principal exemplo neste caso é a cooperativa de produção.

Do ponto de vista político, para as relações mútuas internas a uma organização autogestionária, um dos princípios é a participação dos implicados nas decisões pelo método da democracia na gestão, seja a democracia direta ou a representativa. O método tem o objetivo de extinguir a hierarquização e burocratização das relações. Para as relações políticas com as instituições externas, o princípio é o da autonomia. Assim, uma organização autogestionária deve ter autonomia política em relação ao Estado, às burocracias, aos sindicatos, às instituições religiosas, etc.

Do ponto de vista econômico, a autogestão implica também em relações internas e externas às relações mútuas. Para as relações econômicas internas, o princípio da democracia econômica se traduz na propriedade coletiva dos meios de produção e na divisão igualitária dos excedentes de produção entre os produtores que são também trabalhadores, mas não assalariados. Para as relações econômicas externas, a democracia econômica significará o direito de participação dos indivíduos de maneira coletiva, das relações econômicas de produção, distribuição e consumo. Assim, de acordo com os princípios da autogestão, todos devem ter o direito de participar em todas as esferas das relações econômicas de uma dada sociedade, inclusive como proprietários e gestores coletivos.

Advoga-se que, indivíduos que estavam na condição de assalariados empregados ou desempregados e passam a cooperados, terão, graças à democracia política e econômica, a chance de administrar coletivamente e com autonomia, sua própria unidade de produção, o que não seria possível na condição de assalariado.

As questões que se coloca para a discussão são: se as unidades produtivas autogestionárias são parte das cadeias produtivas, e se inserem necessariamente numa hierarquia econômica que é dada pela lógica de mercado monopolista e determinada

pelo topo desta hierarquia, será que se poderia falar em autonomia e autogestão do ponto de vista econômico? Será que esta autonomia, num sistema capitalista de produção, pode acontecer? Ou seria apenas o direito e autonomia de produzir e comercializar mercadorias como qualquer empresa?

Desta forma, iremos discutir a aplicação e os limites de ordem prática destes princípios nas experiências de empresas de autogestão; como tais experiências respondem às pressões, e contradições que sofrem a partir de sua imersão nas relações de mercado monopolista, e que reflexos podem ser observados em seu princípios.

Tais observações já foram descritas para as experiências de cooperativismo em economias capitalistas ou de mercado. A conclusão é que as práticas e princípios do cooperativismo do século XIX sofreram grande influência da lógica econômica em que estavam imersos. Por isso mesmo, os idealizadores das idéias atuais sobre autogestão, embora se apropriem dos princípios e das práticas do cooperativismo, buscam qualificar estas práticas, reafirmando os princípios de democracia e autonomia que de maneira geral tiveram expressão limitada nas diversas experiências concretas do cooperativismo em economias de mercado.

Origem e transformações no cooperativismo

Como se sabe, o cooperativismo foi experimentado tanto em economias capitalistas de mercado, como em economias de economia planificada e mistas, de maneira que em cada estrutura, foram observadas mudanças na forma de sua organização. As primeiras experiências de cooperativas surgem no capitalismo em sua fase concorrencial, onde predominavam as pequenas unidades de produção em concorrência e com intervenção praticamente nula do Estado na economia. Já nesta fase, é conhecido o fracasso da cooperativa de produção New Harmony fundada em 1828 por Owen nos EUA. Outra experiência desta época foi a cooperativa de consumo dos Pioneiros de Rochdale fundada em 1844. Passou a ser referência para o cooperativismo que se seguiu pela longa duração que teve e que se atribui à aplicação de um conjunto de regras para assegurar seus princípios. Todavia, a cooperativa também começou a funcionar como uma caixa de poupança que atraiu muitos sócios e permitiu a criação da primeira cooperativa de produção, um moinho, em 1850 que em 1906 foi absorvida por uma cooperativa atacadista maior. Outra cooperativa de produção, uma tecelagem, foi criada em 1854. Dos seus 500 acionistas, apenas 50 eram trabalhadores cooperados. Em

1862 com a Guerra Civil nos EUA ocorreu uma escassez de algodão que paralisou a indústria têxtil e os acionistas votaram para que o bônus complementar do salário que os operários recebiam fosse cortado, para que não precisassem rebaixar ainda mais a remuneração de suas ações. Foi assim que esta cooperativa acabou se transformando numa empresa capitalista, objetivando o lucro e dominada pelos acionistas (Singer, 1999:102-105).

Com o desenvolvimento do capitalismo e a centralização de capitais, as pequenas unidades foram substituídas pelas grandes e médias, os mecanismos de monopólio substituíram a livre concorrência e a intervenção do Estado na economia passou a ser cada vez mais necessária. Estas modificações irão refletir nas sociedades cooperativas e também nos princípios do cooperativismo. As cooperativas, a princípio fragmentárias e pouco significativas, começaram a se multiplicar e a se concentrar nos países de capitalismo avançado sobretudo a partir do século XX, tornando-se mais importantes após a Primeira Guerra Mundial. E com as modificações no capitalismo, também as cooperativas, diante da necessidade de acomodação, desviaram-se em parte dos princípios que tinham. Cercadas por forças poderosas, ou se adaptaram para sobreviver ou degeneraram (Pinho, 1965:83).

Como demonstrou o trabalho de Pinho (1965:84),

O ambiente econômico, além de exercer pressão contrária ao desenvolvimento do cooperativismo, influi também, de modo profundo, no seu funcionamento interno. De fato, além dos obstáculos de ordem externa – resultantes de um meio capitalista organizado e fortalecido durante quase dois séculos de experiência – a cooperativa, socialmente estruturada muito depois, encontrou também obstáculos de ordem interna, tais como a mentalidade capitalista dos associados e, não raro, dos próprios dirigentes, a falta de capitais, etc.

Diante das condições relativamente desfavoráveis, a cooperativa, sobretudo a de produção, foi sofrendo alterações, conscientes ou não, e isto irá se refletir nos princípios do novo cooperativismo.

Ainda de acordo com Pinho (1967:84-89), pode-se elencar uma série de modificações do cooperativismo em suas práticas:

1. A primeira grande dificuldade é a de realização do cooperativismo de produção, dada a sua maior demanda por capital para atualização tecnológica necessária à sobrevivência no mercado;

2. Outra dificuldade é a de integração entre as cooperativas, que, isoladas, desviam mais ou menos dos princípios rochdaleanos em função das pressões do mercado.
3. Quanto às condições econômicas, ao contrário dos princípios rochdaleanos, nem sempre as cooperativas eliminam a concorrência, pois, na prática elas disputam o mercado lutando contra as empresas de capital privado, quanto entre elas mesmas.
4. O cooperativismo nem sempre consegue abolir o lucro. Apenas muda a terminologia empregando “sobras líquidas” e as distribui proporcionalmente entre os cooperados.

Um elemento central desta análise é que as cooperativas de produção estão em competição, em geral, em desvantagem, com as empresas de maior porte. Se podem levar alguma vantagem nesta competição, somente em relação a outras cooperativas ou empresas menores. Esta necessidade de competição para sobrevivência foi e será sempre um pesado fardo sobre todos os princípios e práticas do cooperativismo.

Por isso, os princípios rochdaleanos têm sofrido transformações, com exceção dos princípios democrático-políticos como a livre-adesão e a gestão democrática. Todavia, os princípios de neutralidade e autonomia em seus aspectos políticos e religiosos sofrem restrições, já que as cooperativas têm estabelecido ligações com partidos, sindicatos e seitas religiosas, além de sofrer intervenção do próprio Estado.

Rosa Luxemburgo e outros em oposição a Eduard Bernstein, no que se referia às cooperativas de produção desta época, expressa uma clara apreensão do que representam no sistema capitalista, estes “seres híbridos” que “produzem de forma socializada, mas estabelecem a troca de forma capitalista” e que tal forma socializada:

ocorre pela necessidade de intensificar o trabalho o mais possível, de reduzir ou prolongar as horas de trabalho, de empregar ou não conforme a situação do mercado de trabalho. Resulta daí que os operários, na condição de governarem-se a si mesmos, vejam-se no papel absolutista de patrão capitalista (Luxemburgo, 1999:80-81).

Origem e transformação dos princípios da autogestão

Ao contrário dos conceitos de cooperativa e cooperativismo, que se originaram no século XIX, o termo autogestão é recente. Pelo menos duas origens são atribuídas à

palavra: a expressão russa "*samupravlieni*", utilizada na Revolução Russa pelos anarquistas, e o vocábulo servo-croata "*samoupravlje*", que segundo a "história oficial da autogestão" é o nome inicial da mesma. Esta denominação servo-croata designava o processo de administração das fábricas pelos próprios trabalhadores na Iugoslávia - processo ideado e comandado pelo Estado iugoslavo.

Até 1950, o presidente Tito manteve um planejamento econômico centralizado com base no modelo da URSS. e. Após o rompimento com Stálin, embora os grandes meios de produção continuem como propriedade do Estado, opta-se pela "economia socialista participativa". Na verdade Tito substitui o que para ele seria um "capitalismo de Estado" por um "socialismo de mercado". Ao lado da descentralização econômica, vincula o restabelecimento gradual de relações de mercado e dá autonomia às unidades produtivas. Mas, se de um lado há uma descentralização econômica em relação ao Estado, de outro permanece uma centralização política não mãos da burocracia estatal que junto aos gerentes controlava os conselhos de empresas. Estes gerentes eram frequentemente escolhidos com base na lealdade política aos ministros de Estado. Além disso os conselhos de autogestão eram estritamente subordinados ao controle do partido de Tito a aos sindicatos.

Neste caso, a idéia de autogestão se referia à autonomia das unidades econômicas – fábricas e cooperativas -, à liberdade de competir no mercado e de tomar decisões administrativas em relação ao Estado. Assim, além de as empresas de autogestão estar entregues às relações de mercado restabelecidas, sua gestão estava centralizada nas mãos dos técnicos e da burocracia autogestionária a revelia dos operários.

Assim, a experiência autogestionária Iugoslava, que de modo geral é a principal referência de origem do conceito de autogestão, já traz em si a idéia de que a autogestão é algo que pode se desenvolver e se adaptar às relações econômicas de mercado.

Embora a origem do termo autogestão tenha referências na Rússia e Iugoslávia, a literatura que trata da história da autogestão, incorpora neste conceito as práticas cooperativistas anteriores, em alguns casos já a partir das experiências dos socialistas utópicos no século XVIII, e em outros casos a partir de 1844 com os "Pioneiros de Rochdale".

A "ebulição" da palavra autogestão, nos anos 60, se deu quando na França se traduziu "*samoupravlje*" como "*autogestion*" e os mais diversos setores se apropriaram da palavra - partidos políticos, intelectuais, pequenos grupos e até a mídia -, dando a ela

sentidos diferentes que inclusive diluem sua versão inicial (Cornelio, 1978; Aschinov, 1923[1980]). No maio francês, em 1968, houve uma apropriação da palavra “autogestão” utilizada, entre outros, por Lapassade (1971) em sua proposta de autogestão pedagógica iniciada em 1962.

Na década de 80, o termo foi se desvanecendo e recentemente voltou à cena, basicamente como forma de enfrentar o crescente desemprego e a falência de empresas, se bem que hoje o conceito conta com uma gama variadíssima de significados que coexistem - alguns parecidos entre si e alguns contrapostos – constituindo-se, portanto, como um termo polissêmico (León Cedeño, 1998).

No Brasil, a Anteg, em Projeto de Lei conceitua as empresas, fixa procedimentos e normas necessárias para que se configure como sendo uma empresa de autogestão. Estas empresas se identificam pela “(...) gestão exercida democraticamente pelos trabalhadores”. Em geral as empresas de autogestão são antigas empresas tradicionais que, pela nova Lei de Falências brasileira, são recuperadas judicialmente e sua gestão é passada aos antigos empregados, por direito aos créditos trabalhistas não recebidos em função da insolvência financeira destas empresas. Para isto estes empregados devem formar uma cooperativa e adquirir desta maneira uma personalidade jurídica para conduzir a recuperação da empresa que poderá ser comprada por eles mais adiante.

Embora as elaborações sobre os princípios da autogestão levem em conta e reiterem os princípios rochdaleanos para o cooperativismo, percebe-se que a aplicação dos mesmos também encontrará resistências de ordem prática no sistema capitalista e também estará sujeito a adaptações e desvios.

Um exemplo disto foi observado na pesquisa de Vieitez & Dal Ri (2001). Os autores mostram que nas empresas de autogestão, a gestão não é exatamente uma gestão democrática dos trabalhadores, mas uma gestão de quadros técnicos e/ou políticos. Além disso, estas empresas se apresentam muito instáveis e vulneráveis às oscilações da conjuntura econômica.

Cada associado detém um número de cotas-parte da empresa que pode ser variável. Legalmente, as cotas-parte devem ter valor muito baixo, baseado no padrão de rendimentos da classe trabalhadora, todavia, na prática observa-se que nas empresas que foram recuperadas judicialmente, os associados poderão ter número de cotas diferenciado em proporção ao tempo de trabalho na empresa antiga e portanto, aos créditos trabalhistas que acumulou.

Fugindo dos princípios propugnados pelos “Pioneiros de Rochdale”, a maioria das empresas de autogestão hoje vivem uma tensão entre remunerar seus cooperados proporcionalmente ao capital subscrito e integralizado na cooperativa por cada indivíduo, remunerá-los proporcionalmente às tarefas realizadas ou de maneira igualitária entre todos os membros. Os membros mais antigos da cooperativa, chamados de fundadores, portadores das cotas-parte de capital da cooperativa em geral defenderão que seja valorizado o capital de quem entrou primeiro na cooperativa e o trabalho de quem chegou depois. Os cooperados mais novos não irão compreender porque as sobras de cada mês não podem ser rateadas igualmente, e porquê uma parte destas sobras deva ser separada para remuneração das cotas dos cooperados que a possuem (Holzmann, 2001:78-90).

Atualmente vem pesando sobre o conteúdo do conceito de autogestão, uma interpretação técnica e administrativa. Assim, no Dicionário Prático de Cooperativismo (Figueiredo, 2000: 35), o verbete Autogestão é descrito da seguinte forma:

É uma modalidade de gestão multidimensional (social/econômica/política/técnica), através da qual os parceiros do processo de trabalho se organizam com o fito de alcançar resultados. É uma modalidade de gestão multidimensional, porque remete às seguintes dimensões. A primeira, humana, porque existe a preocupação com a estabilidade e o crescimento da organização. Estes objetivos implicam a proteção dos recursos humanos e a busca de sua qualificação. A segunda concerne à racionalidade das organizações; a lógica do funcionamento da organização é da eficiência econômica, onde se busca maximizar os esforços e reduzir os custos, melhorando a qualidade do produto (bens ou serviços). A terceira dimensão diz respeito à legitimidade junto aos grupos de comunidade, em particular junto aos investidores, associados e consumidores. (...) A quarta dimensão, enfim, diz respeito à continuidade/perenidade, pois, para alcançar a eficiência, é necessário desenvolver, manter e promover um “saber tecnológico” de forma que este *know how* satisfaça da melhor maneira possível os interesses dos empregados, clientes, e que permita, ao mesmo tempo, o crescimento da organização.

Três dos quatro princípios são baseados na lógica da competição de mercado, na lógica econômica e administrativa das organizações.

Tomado simplificadaamente como participação nas decisões no âmbito da empresa, o termo autogestão dá margem inclusive para que os métodos organizacionais do toyotismo sejam classificados como uma de suas formas (Zampolo, 2005).

No cooperativismo que ressurgiu na década de 90 no Brasil, devido à proliferação de cooperativas criadas e manipuladas por empresários chamadas “coper-

gatos”, os princípios da autogestão se propõem como um critério para diferenciar as chamadas cooperativas genuínas, que seriam autônomas e cujos princípios de gestão, democráticos.

Mas, a empresa de autogestão, como qualquer outra, faz parte do processo de metabolismo social por meio de sua inclusão na divisão social do trabalho. Nesse sentido, ela participa do sistema de trocas e engendra relações de trabalho internas e externas a ela. Porém, o modo de integração desse empreendimento no sistema de trocas não é exatamente igual ao das empresas tradicionais. Sua participação é ambígua, sendo que várias de suas atividades reiteram a natureza desse sistema. Outras, no entanto, a negam (Vieitez & Dal Ri, 2001: 19).

A condição de produtoras de mercadorias traz várias consequências às empresas autogestionárias. Em primeiro lugar, elas estão sujeitas, como qualquer outra empresa, às irracionalidades e oscilações econômicas dos mercados. Em segundo, têm que participar da competição econômica, cujas regras e parâmetros são estabelecidos pelas empresas capitalistas e pelo mercado. E, por último, pode-se dizer que o seu funcionamento encontra-se, em boa parte, determinado pelas leis de valorização do capital (Vieitez & Dal Ri, 2001: 19).

Gaiger (2002) admite que no contexto atual os empreendimentos cooperativos autogestionários enfrentam duas formas de subordinação à economia capitalista: estando sujeitos aos efeitos da lógica de acumulação e às regras de intercâmbio impostas ao conjunto dos agentes econômicos; e sendo forçados a utilizar a base técnica capitalista para manter as premissas de competitividade, como as suas contínuas inovações nos processos produtivos.

Sobretudo num estágio de mundialização do capitalismo, os empreendimentos no interior no sistema não podem se livrar das forças de um mercado do qual dependem para existir e através do qual estão ligados direta ou indiretamente, e onde as relações são determinadas pela lógica e pelas regras de monopólio capitalistas.

Conclusão

Assim, podemos inferir que, da mesma forma que os princípios e práticas do cooperativismo sofreram modificações que os afastaram das formas idealizadas, os princípios e práticas da autogestão estão também sujeitos e já sofrem com as pressões derivadas das relações econômicas vigentes, de modo que os princípios da democracia

econômica e política bem como da autonomia são relativos ao grau de incidência destas pressões. Tais pressões são cada vez maiores nas últimas décadas em decorrência das diversas crises mundiais do sistema capitalista e da lógica liberal que assume nas últimas décadas.

De qualquer modo, as empresas de autogestão, seguem trespassadas de contradições. A principal delas está entre a gestão democrática e autônoma e o seu caráter de produtora independente de mercadorias. Disto decorre que estas empresas apresentam a possibilidade de evolução regressiva, isto é, de se reconverterem ao estatuto de empresa capitalista ou a permanência numa variante tecnocrata e conservadora de gestão. Isto depende é claro de fatores como a característica e consciência de classe do coletivo de associados, as condições políticas e econômicas nacionais e internacionais. Independente disto, a expansão de empresas como estas, integradas ao mercado, é plausível, tendo em conta o desemprego estrutural e crescente. Mas a evolução progressiva das empresas de autogestão está condicionada à superação de suas contradições, que depende por sua vez, da superação das relações capitalistas de produção.

Referências Bibliográficas

ASCHINOV, Peter. “Os problemas construtivos da revolução social”. In: *Revista Autogestão*, no. 2, 1923(1980)

CORNELIO, Lúcio. *Introducción a la autogestión*. Caracas: El Cid Editor, 1978.

FIGUEIREDO, Ronise de Magalhães. *Dicionário Prático de Cooperativismo*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.

GAIGER, Luiz. Inácio. *A Economia Solidária diante do modo de produção capitalista*. 2002. Disponível em: <http://www.ecosol.org.br>. Acesso em: 25 de julho de 2006.

HOLZMANN, Lorena. *Operários sem patrão*. São Carlos: Ufscar, 2001.

LAPASSADE, Georges. *Autogestión pedagógica. La educación en libertad?* Barcelona: Granica, 1971.

- LEÓN CEDEÑO, Alessandra. *Autogestão, intervenção e ação comunitária: o lugar do "agente externo" em processos autóctones*. São Paulo, 1998. Projeto de Qualificação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica – São Paulo.
- LUXEMBURGO, Rosa. *Reforma ou revolução?* São Paulo: Expressão popular, 1999.
- PINHO, Diva Benevides. *A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista*. São Paulo: Pioneira, 1965.
- SINGER, Paul. *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.
- VIEITEZ, Candido Giraldez & DAL RI, Neusa Maria. *Trabalho associado: Cooperativas e empresas de autogestão*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- ZAMPOLO, Almir. *A múltipla percepção dos elementos de autogestão em uma instituição religiosa*. São Paulo, 2004. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo.

**“MONITORING TRANSNATIONAL FIRMS AND
LABOR RIGHTS IN BRAZIL:
A MODEL FOR COMPARATIVE ANALYSIS”**

RESUMO

À luz da pressão por maior transparência e responsabilidade social, as empresas multinacionais ensaiam estratégias que articulam políticas, programas e ações globais/locais que são adaptadas às condições dos países em desenvolvimento como o Brasil. O objetivo do paper é fazer um balanço entre mais de 40 pesquisas de empresas multinacionais a partir da discussão dessas estratégias e da capacidade de negociação demonstrada pelos sindicatos e confederações sindicais.

Palavras-chave: negociação coletiva; empresa multinacional; direitos fundamentais do trabalho; sindicatos; confederações; globalização.

I. Introduction

The Instituto Observatorio Social (IOS) - a research body belonging to Brazil's largest trade union (CUT) – has established since its beginning strong links with three others research institutions¹. For the past eight years, it has been monitoring the labor practices of nearly forty transnational corporations (TNCs) operating in Brazil. Its aim is to improve labor conditions and rights through providing information that may be useful to trade unions in the bargaining process with TNCs.

Since its creation in 1997, IOS has been investigating and monitoring the behavior of corporations, mainly transnational companies, regarding their accomplishment of the ILO's core labor standards, basic health and safety rules as well as corporate social responsibility. The purpose is to issue reports of each investigation in order to feed the unions with information to enforce their capacity to mobilize the workers and to negotiate with the companies” (Jakobsen, 2005). More recently, IOS has been discussing its methodology to incorporate the issues covered by the ILO “decent work” strategy.

In order to perform these tasks, IOS has built up an innovative methodology to research TNC companies, which includes:

1. informal meetings with trade unions representatives and rank-and-file with the purpose of raising labor problems;
2. TNCs are contacted to collaborate with official information and give authorization to apply a survey of around 40 questions;
3. a report is released which is compounded by trade unions' and business' approaches to the problems faced.
4. the devised final outcome is to improve industrial relations in a cooperative collective bargaining process.

The whole process is supposed to last between four to six months, depending on the number of trade unions involved and of the facilities spread out over the country. In a country like Brazil, it may happen that labor conditions vary enormously between different plants of the same group, making the results of the research as well as the collective bargaining especially complex.

Notwithstanding the ongoing process of globalization of production and the outsourcing dynamics and the expanding marketing and design networks within TNCs, IOS research indicates that corporate practices in the area of human resources and, specifically in terms of labor and social standards, vary widely across countries and regions within single firms. They also diverge considerably across firms within a single industry or sector, and even more widely across industries and sectors.

At the same time, since late 90's, there has been a proliferation of instruments that seek to regulate the social and labor behavior of TNCs or, at least, to enhance a self-

¹ Cedec (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), a private academic think tank based in São Paulo, DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos), a research body belonging to all Brazilian trade unions, and Unitrabalho, a network of labor and social sciences researchers from public universities. The IOS has been created in 1997 and since 2000 operates with the same methodological approach.

regulation process. All of them are business oriented and/or promoted by international organizations².

Underlying all these principles is the idea that trade unions and third parties as NGOs can appropriately evaluate and in some cases monitor and pressure TNCs to undertake socially responsible behavior in order to promote the rights and standards across national, regional and international markets. Therefore, it would be possible to level up standards whenever there are TNCs operating, even though we face enormous differences concerning the degrees of regulation and institutionalization worldwide.

The labor movement, albeit with difficulties and delays, has begun to build up mechanisms of dialogue with global firms - that sometimes involve national collective bargaining and, may go even further, establishing some form of cross-border agreements – trying to globalize itself, as way to fill the gap with the analogous movement deployed by the firms.

Through connecting research with different social actors, which is complemented by converting main findings into an attempt to stimulate collective bargaining, IOS seeks both to interpret and interfere in social reality, however, not in a single manner. As will be put forward in this paper, different outcomes in terms of labor relations depend also on a couple of variables, which may help to understand the ways the TNCs operate in Brazil as well as in different places.

Moreover, we believe that our research makes it possible to come up with a model of comparative analysis later presented on this paper. It’s our hope that it may become an useful tool if filled up with data and inputs from different realities, showing more precisely how far away we are from a perfect convergence on TNCs attitudes toward labor rights.

On the other hand, it should be stressed that IOS experience is a unique one as it was structured taking into consideration Brazilian institutions, its trade union system and dynamics as well as the pattern of TNCs more likely to be found in the country.

II. A Convergent TNC Behavior?

The general hypothesis of this paper can be developed through the answer of the following question: “Is there any correspondence between the ‘local’ national attitudes of TNCs and its corporate global guidelines?”. Or, put in another terms, to what extent companies are looking forward to integrating local operations and strategies, as guided by a supposedly global ethical behavior?

More than its sometimes gigantic size, the fact is that TNCs have raised significantly their importance not only on global economy - through trade, technology and their increasing market position in most internal markets, generating a new economic hierarchy - but on political affairs as well (Gilpin, 2002).

Of course, there is not so much room for an automatic “transplant” of practices and principles. To argue so, it would suppose a naïve view of globalization, buying up the homogeneity argument, as it may be seen in authors like Fukuyama (1992) and Masi

² The research considers company practices in the light of existing international core labor standards, as defined by the International Labor Organization’s Conventions, the Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) and ILO’s *Guidelines for Multinational Enterprises*, the United Nations’ Global Compact (four of whose ten principles concern labor), and the standards of the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), as well as other bilateral and regional initiatives.

(2000). On the other hand, authors like Castells (2000), Arrighi (1997) and Gray (1998) stand for a growing heterogeneity of capitalism models between and inside different countries or even within particular productive chains.

In this article, we rely on the second view which seems better fit to the reality of a complex interplay between TNCs attitudes and the labor movement. Moreover, our purpose is to evaluate the importance of independent variables shaping these companies' strategies in terms of compliance with labor rights, such as local culture, labor legislation, social institutions, autonomy and independence of Human Resources departments, market strategies of TNCs, its forms of organization in the host country, strength/weakness of trade unions and others.

However, we should not neglect that there are still strong economic forces pushing for a possible convergence. Globalization has somewhat heightened interest in global standards. Motivations for that range from economic interests – such as labels that would please costumers - up to ethical and concrete concerns about the negative outcomes to be faced by workers in a context of a possible ‘race to the bottom’.

Actually, some authors suggest that standards “promote efficiency and reflect concerns on the social dimensions of international trade, pointing to new forms of global governance and providing pressure and opportunity to switch from the low to the high road of competitiveness” (Navid & Wältring; 2004: 53). We could summarize this view by saying that global standards may enhance business to improve coordination of production and distribution as well as the performance of diverse actors in the value chain.

In fact, the connection between global business strategies and global labor attitudes is far from a spontaneous, and that has to do with the very diversified and hierarchical structure of trade and production and also with a very complex pattern of social institutions interacting with TNCs in the different countries they operate. In other words, we come up with an *ex-ante heterogeneity* - different actors with different policy preferences – and with an *ex-post heterogeneity* – economic policies, national or international ones – that bring about different distributional consequences (Drazen, 2002).

As a first conceptual step, if we accept that there is some ground for picturing a new global ethics, it can be assumed that it depends on which FDI patterns predominate: the “market-seeking” approach (MacKinsey, 2004 and ECLAC, 2005), where TNCs operate to internalize goods and technologies, acting in the internal market, even though they may also become global exporters from this country; and the “resource-seeking” and “efficiency-seeking” approaches, more intensive in natural resources and labor, with fewer effects in the local economy, as the pattern of export specialization is a decisive part of the main strategy.

Generally speaking, we could assume that this first pattern is more prone to cope with labor rights and reasonable labor conditions than the second one. In sectors like mining and agriculture - or in some low-value added industrial sectors as in the case of the garment industry in Bangladesh, and even in the *maquilas* of electronic equipment industry in Mexico - the efficiency-seeking pattern is more likely to happen, and the environmental and social dumping may be most likely considered as a “natural” device for reducing costs and reaching high competitiveness or even to recover falling profit margins. Without a public sector enforcement and civil society organization, it will be extremely hard to secure labor rights, especially when we consider that these companies and sectors represent a great percentage of the national GDP and of the country's exports.

In the market-seeking pattern, even though the public sector and civil society acts are fundamental, depending on the place the country is positioned in the international hierarchical structure of production and trade inside each TNC, it may be the case where the TNC itself import, at least partially, the standards of the head company, or doesn't oppose to a slight movement in this direction.

That means the convergence hypothesis only may work out in some very specific cases, which require very restrictive variables. The truth may be located in a complex mosaic of interactions between TNC, from different business and social cultures, inserted in different patterns depending on the sectors in which they operate, and also on their counterparts, such as unions, national states and other social actors like NGOs - operating through voluntary monitoring, verification initiatives, investigation and campaign groups, that may also operate internationally, trying to enforce labor standards (Lally, 2005).

It may also be pointed out that the so-called relocation of production of TNCs to developing countries is much less important than one may guess. Recent studies have pointed out to a problematic confusion between different processes: relocation and deindustrialization. As an example, less than 10% of the industrial jobs lost in France can be explained by the migration of TNCs to low wage countries (Fouquin, 2005). This relocation trend cannot be disregarded, but its dynamics is very concentrated regionally and extensive sectorially (Mouhoud, 2006).

As a matter of fact, even though FDI has notably increased in developing countries in the nineties; in relative terms, and contradicting to most of the forecasts issued ten years ago, its participation in global FDI has fallen from 44% in 1980 to 32% in 2000. Only recently, the developing countries recovered some ground, representing in 2005 40% of the global FDI (Unctad, 2006).

Moreover, in the past decade, 12 of the developing countries responded for $\frac{3}{4}$ of the total inflows directed to the whole developing world (ILO, 2004), which means that there is a new cleavage inside the old “Third World” countries, amplifying the vagueness of this definition (Hobsbawm, 1994). As these countries are not the ones ranked at the bottom line of wage levels.

III From a “Black Box” to a “Two-Way Avenue”

Very often trade union representatives rely on a monolithic ‘black box’ view of TNCs. It has not been different in Brazil. Whereas, in fact, some of these companies are really global in scale, with integrated operations and strategies planned from the headquarters; only in few cases investigated, a team of human resources representatives composed by lawyers could centralize collective bargaining with different local trade unions at the same time³. This ‘black box’ view “has engendered the idea that labor need only to fashion a single battle plan to deal with these companies”; or, on the contrary, that these are so powerful that is impossible to “beat” them (Ramsay, 2000:27).

³ Parlatat is a good example of this reality. In 2000, the Italian TNC had 19 facilities in Brazil. A Corporate Human Resources Director and two middle managers were in charge of negotiating with 19 local trade unions representatives from the South to Northeast region. The trade unions didn't know each other, neither the terms and the content of each agreement subscribed among themselves, individually, and the company.

Surveys developed by IOS suggest a different picture. In the companies that make up our sample, we have witnessed flawed strategies, deficient managerial skills from Human Resources Department, a considerable level of autonomy from local management vis-à-vis corporate principles and Codes of Conduct, as well as a background of tension with unions, not comparable with the pattern observed in developed countries operations of the same TNCs.

Even if the market-seeking approach largely predominates in the Brazilian economy (ECLAC, 2005) - although the importance of the resource-seeking strategy should not be neglected - it is not enough to suppose from that a clear trend towards an easy internalization of labor standards in the country.

Actually, it is mandatory to understand the dialectics between the promotional and the regulatory approaches on FDI in the international scene (Correa & Kumar, 2003), even if the first is usually predominant, being Brazil in this case not an exception of the general rule.

On the one hand, we may notice a significant increase in the number of more favorable legislation to FDI worldwide, from around 80 changes in legislation to over than 200 changes during the nineties (UNCTAD, 2005). Notwithstanding that, and contrary to mainstream economics assumptions, there is no correlation between these changes and FDI inflows (Moltke e Mann, 2004).

This promotional approach, after the MAI (Multilateral Agreement on Investments) failure in 1996, has led to an acceleration of bilateral investment treatments (BITs) - they rose 5 times in the nineties - specially between developed with developing countries, most of which consider investor-State disputes and represent merely concessions from developing countries to TNCs based in developed countries (Moltke e Mann, 2004).

On the other hand, the TNCs-based pressure has generated a counter-movement from the civil society aimed at regulating and compromising these companies behavior in order to cope with social, labor and environmental standards. The most important initiatives are the *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises*, issued in 1976 and revised in 2000; the *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, revised in 2000; as well as the *Global Compact Principles*, from the United Nations, which includes individual signatories such as the International Labour Organisation (ILO), the UN Conference on Trade and Development (UNCTAD), the UN High Commissioner for Human Rights and the UN Environment Programme (UNEP), and nearly 2.000 companies, most of them TNCs. (OECD, 2005).

Finally, it is important to stress that TNCs have developed individual practices concerning labor rights governance and the improvement of working conditions, mainly linked to initiatives of corporate social responsibility and the establishment of codes of conduct. These voluntary initiatives need to be supervised by the workers and the society, in order to assure that these moral values and basic rights will actually prevail in their plants and chains of production (IOS, 2005).

In this regard, it may be noted that only few TNCs have implemented Global Framework Agreements that set up common procedures to all its workers. As a matter of fact, these initiatives are not a widespread common practice among these companies and do not reach effectiveness easily, needing a complementary organization from the worker's side. However, they should be seen as one of the ways of overcoming the unbalance between investment decisions and social outcomes.

In case this asymmetry is not dealt with, making it impossible to engender a *forward diffusion*, it may take place a sort of *reverse diffusion*. That is to say: bad practices in the periphery would lead to a weakening of labor rights and conditions at TNCs operating in the developed world (Van der Meer, 2004). The worst forms of capitalism would win over the traditional European model of “organized capitalism” (Gray, 1998).

The role of universalizing social and labor standards is consequently not a minor one. It may be said that it revolves around the North-South inequality question, which relates also to the pattern of governance of the globalization process. In this perspective, ILO fundamental rights may be understood as “public goods”. That means they do not depend on the level of development (Sengenberger, 2004). However, we should admit a tension between some of these rights and the ability to enforce them in a context of a very unequal structure of international trade, production and finance, as some of the unions from developing countries would argue (Anner, 2001).

More recently, in spite of applying social sanctions to TNCs operations, it has been recognized the important development of a new common social ethics, which would be incorporated by companies and social actors before turning into national and international laws (Sen, 2000). This new legitimacy points out to the need of regulating the new social labels and codes of conduct, although experience says that hybrid systems of labeling have been put forth with different outcomes, depending on social institutions and traditions of political consensus between partners (Diller, 1999).

Our experience in Brazil indicates that most managers of TNCs had never heard about international labor standards; and if they did, mostly treat them as a piece of the company’s rhetoric. The question here seems to be how these enterprises commit themselves to labor standards abroad, looking at their efforts to adhere to these principles in their operations.

We attempt to discuss in detail the firms’ efforts to incorporate core labor standards into its operations in Brazil, extending, reducing or adapting the corporate guidelines that they had initially undertaken in its home-based operations.

Some TNCs carried out a decidedly proactive and coherent policy to structure mechanisms to allow for workers’ representation, which provided important but circumscribed channels for union and employee voice. On the other hand, some TNCs didn’t open any channels of negotiation, nor recognized employee representatives and, to make things even worse, used restrictive and procedural attitudes to harm freedom of association inside the plant (as well as other examples of violations).

The reason for the situation depicted in the second case is neither a global one, nor necessarily related to a supposedly economic search of competitiveness. These TNCs may be induced to cooperate with labor if there are local institutions that give incentives for them to do so. Consequently, there may be some room for companies to react from labor and vice-versa, opening opportunities for a “two-way avenue” process, what doesn’t mean that conflict would be eliminated or that this would be enough for an automatic standardization of labor and social conditions in the world scene.

In order to disentangle this myriad of cases and built up a comprehensive analytical tool, the following four variables should be taken into account: (1) the role of corporate strategy and structure in shaping pro-active TNC strategies towards labor rights compliance issues and the grasp and limits of voluntary code-link instruments and others; (2) the role of unions as representative of an increasing heterogeneous group of workers; (3) the importance of improved networking both at the national and international levels on the part

of unionists, employee representatives and labor advocates more generally; and (4) finally the role of national labor legislation and the set of institutions aimed at enforcing its implementation locally and worldwide.

This is not an anti-historical one-size-fits-all model. On variable number 2, for example, even if we admit that there is some room for picturing a new mode of domination in the global capitalism, which is characterized by an increasing flexibility in the use of labor and a weakening of trade union power (Bourdieu, 1998), this may have different meanings according to social-economic and historical specificities.

In Latin America, the case is for an increasing polarization between a trade union corporatist model – trying to bargain with government and business – and a generalized and predominant precarious and non-unionized labor market (De la Garza, 2001). If we consider IOS TNCs’ studies, it is more common to find the first outcome – which has been significantly changed through out-sourcing practices - although the flexible and anti-union approach has become widespread, especially in small TNCs operating in the service sector, such as banks and retail trade.

IV. Methodology

If we assume that it is useful to compare TNCs behavior about compliance on core labor standards, what would be the main reason for such a methodological choice? Comparison serves to several purposes in social analysis. First, it undermines parochial responses embedded in political and ideological evaluations. Considering several cases in hand – in our case, TNC companies – it is possible for the researcher to assess whether a particular phenomenon is a local one or a part of a general trend. When the latter is the case, we are stimulated to come up with general categories.

So, the comparative method can be considered the most obvious route to test theoretical propositions or hypotheses in social sciences. In this sense, IOS developed a toolkit that takes into account both the trade unions’ and the companies’ roles and perspectives, as put forward below:

Table 1 – MAIN STEPS OF IOS METHODOLOGY

STEPS	FORMAL PROCEDURE OF RESEARCH
1.INFORMAL MEETINGS	Joint unions leaders to present the research. As the decision to go on is done, each trade union must mobilize workers to participate
2.COMPANY IS CALLED	The company is requested to collaborate with the research. If the company agrees, the parties (IOS, Unions and company) set up the rules and norms of research. A survey must be applied on the floor and information quoted
3.“OFICINAS” FORMAL MEETINGS	Each trade union involved set up a formal meeting and call workers to discuss the companies problems and raise solutions; researchers classified problems as the core labor standards in different levels of violation
4. REPORT	First draft report is released with the outcomes of research; companies and unions make observations and critics about the outcomes
5.PUBLIC	IOS commit to publicize the final report in website

6. FOLLOW-UP	The unions take advantage of the research and use it as a tool to reshape its strategy of negotiation with the enterprise and to develop new links with other social actors nationally and internationally
--------------	--

Source: IOS, April, 2004.

We shall make some important remarks before an overall explanation of the research process. First, the research is not an imposition from IOS (or CUT). The local union leaders (or the Confederation they are affiliated to) must stand for the research. That is to say: the final decision comes from the trade unions. If they don't accept or feel that they are not prepared for the whole process, the research is called off.

Second, according to Brazilian legislation, unions have the monopoly of representation at local/regional level. Unions are bodies organized outside their facilities, so there is not a sort unionism by company as we may find in Chile, Peru or Argentina. Leaders represent workers from the same category/sector in different plants in the same territory.

Third, the companies are “invited to cooperate with the investigation through the supply of information for the researchers and give access to the shop floor in order to interview workers directly” (Jakobsen, 2005). If the company refuses to participate, the research goes on, as in the process described above, but the survey won't be applied. Substantive information about the company would come from the formal meetings, called “oficinas”, with union leaders and if possible workers from the TNCs.

About the content of research, IOS considers the “classic” core labor standards (see table 2 below) – the ones promoted by ILO and considered by Global Compact and OECD guidelines. Almost all of the core conventions have been ratified by the Brazilian government. The exception is Convention 87 in which national legislation gives the union a monopoly of local/regional representation of workers.

Most of them are also accepted by TNCs through its Codes of Conduct, collective bargaining and agreements with GUFs (Global Union Federations). Some of the labor standards may be incorporated at sectorial level as in the case of chemical industry. The key drivers of these standards are international organizations (United Nations) and international trade unions as ICFTU body. At this point, IOS is trying to enlarge its scope to incorporate other dimensions, such as the ones mentioned in the ILO campaign for decent work (creation of employment; working conditions; social protection; and social dialogue).

It goes without saying that IOS research and monitoring is not a certification process and it doesn't mean auditing the companies chosen. The possible changes in the TNCs behavior, due to the final report conclusions, are voluntary and depend on the ability of social actors – managers and unions – to take advantage of its main findings.

Table 2 - ILO CONVENTIONS AND BRAZILIAN LEGISLATION

CONVENTIONS	CONTENT	SITUATION
Freedom of Association 87,135	Evaluate the freedom of association of workers without employers and/or Estate interference	C 87 has not been ratified C 135 ratified in 05/18/1990
Right Collective Bargaining	Right to all workers to collective bargaining without employers and/or	C 98 ratified in 11/18/1952

98, 151	Estate interference	C 151 has not been ratified
Forced labor 29, 105	Forbidden any kind of forced labor	C 29 ratified in 04/25/1957 C 105 ratified in 06/18/1965
Child labor 138,182	Eradication of child labor	C 138 ratified in 2001 C 182 ratified in 2000
Discrimination at work place 100, 111	No discrimination of gender, race, religion, political motivation at work place	C 100 ratified in 04/25/1957 C 111 ratified in 11/26/1965

Source: ILO website and IOS, 2002.

Trade unions and specific companies can bring about very unique outcomes, which take us back to the argument of the different impacts of globalization on industrial relations, even when only TNCs operating in Brazil are considered. This mosaic of situations can be a metaphor of what exactly globalization is, but also of what globalization is not: spontaneous standardization.

So what is lacking here – which means not only in Brazil - is a new set of institutions to deal with this new global scene, embedded in the very diverse local realities, but also counterbalancing the hegemony of financial capital and deregulated productive companies.

This is the real challenge faced by labor movement and not simply the relocation to developing countries, what in itself could be seen as a possibility to spread out the unions’ strength, as it can be noticed for Brazil and South Africa during the seventies and South Korea in the eighties (Arrighi, 1997).

Therefore, even if we do not disagree with the idea that TNCs are the “primary movers and shapers of the global economy” (Dicken, 1998), for the purpose of this paper, it is most important to precise some independent variables, which will shape the final outcomes of these companies’ global attitudes.

If globalization deals with capital mobility, whose flows are less obstructed by national boundaries, and if we assume that TNCs are major actors of this process, the question of whether it leads to convergence of national production systems or not is the first step to be analyzed. Studies have shown that in the last two decades there has not been a large-scale internationalization of institutions, industrial relations or employment structures due to FDI (Berger, 1996; Saka, 2002). Even if are taken into account only the FDI economic data, results are not conclusive.

Actually, there has been a heated debate regarding the potential benefits that these inflows may bring, specially for developing countries, in terms of new capital, technology transfer, access to international markets, greater competitiveness and better wages and labour standards; or the possible negative impacts of FDIs, ranging from technological dependency to market concentration and trade deficits, without leaving aside the relevant question of social dumping and environment deprivation as a way of improving the TNCs profits (Correa & Kumar, 2003).

These contradictory approaches imply that, despite the fact that globalization means a great deal of pressure from the markets over institutions and systems of industrial

relations, differences between economies, national institutions and social actors behavior don't cease to exist. There is even a possibility that these differences could be frozen, or even amplified, by these gigantic groups in an attempt to transform institutional and cultural variables into a cost-benefit relationship.

Another key point to be taken into account is to what extent the increasingly integrated world-economy is associated with the dissemination of the Anglo-American business principles through the uncontrolled expansion of markets forces. The other model, called 'Rhineland', is (or we may say, by now, that it was) a coordinated market economy with a set of institutional relations among different social actors – governments, firms, employer associations, employees and trade unions (Van der Meer, 2004) - even though it has been recently jeopardized by the creation of a myth called eurosclerosis, as portrayed by some OECD analytical documents(OECD, 1994).

V. Modeling TNCs versus Trade Unions' Behavior

Game theorists usually think in two different ways. The first is called normal or matrix form, and the second, the extensive form.

We can imagine the interaction between TNCs and unions being represented by a normal form with outcomes showing how each player behaves considering the different combination of choices. Basic assumption of game theory about strategic interaction between players means TNCs would behavior differently if unions would have not pressed for change (Heap and Varoufakis, 1995).

Table 3 - TNCs Behavior Towards Core Labor Standards

		<u>TNCs (Human Resource departments)</u>	
		<u>Not change</u>	<u>change</u>
<u>TRADE UNIONS</u>	<u>Not change</u>	0,0	0,1
	<u>change</u>	1,0	2,2

In the game, the decision is taken both by companies and unions. Unions can join and prepare themselves for political pressure over the TNCs. Their aim is to compromise TNCs to respect core labor standards and improve labor conditions. Or companies may voluntary and unilaterally rise labor standards for a number of reasons, what is not really uncommon, but probably not the most likely to happen.

As the main purpose of the game is evaluating company's behavior, the engine for change may be found out through the IOS research, here considered as the main fuel to start mobilization among unions. Here we consider three possible outcomes, taking aside the possibility that TNCs "import" completely core labor standards, independently from the national institutional context.

First, if unions don't stand for the research, the outcome may be the maintenance of the *status quo*, which means that local bargaining process goes on without perspectives of change. Second, if research proceeds and TNCs' reaction is positive, it means companies are somewhat interested in upgrading core labour standards or, at least, they don't oppose fiercely to it. There are cases, for example, where TNCs got excited about developing a

social agenda for change. At this moment, Novartis - the pharmaceutical multinational leading the generic drugs market in Brazil - is probably playing this role.

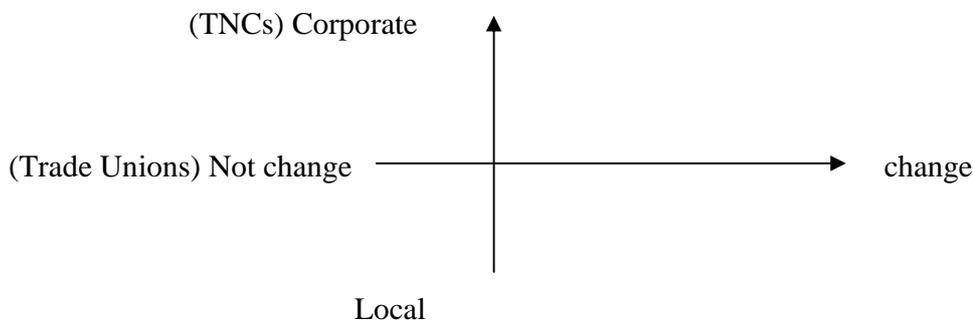
A more difficult explanation comes from a third possible outcome. It takes place when unions get together, set up an agenda of increasing pressure but the TNCs don't follow the workers willingness for change. Parmalat, the Italian food and beverage company, before it got in bankruptcy, may be a good example of this outcome. In the middle of 2000, during the IOS research, a group of around 15 local unions created a committee to spurt bargaining, but they never get the company involved.

Another form of representing this game is placing the company between two arrows, just like we see below. Vertical arrow deals with company's behavior regarding core labor standards. If the company manifests no positive idea about them, it means the TNC is placed in a very low position. In other words, the company didn't subscribe the Global Compact and ILO standards and none of these rights appear in any of the corporate documents, meaning that subsidiaries operate in a legal vacuum, at best taking into account national law. As if they said: “labor is local” - the mantra of business all over. Workers are then submitted to local human resources managers that operate in a parochial perspective.

The opposite case means that the TNC is a leading global employer and a benchmark for business. In this case, it seeks to coordinate labor as an integrated operational issue, just like finance, law and auditing. Labor is a sensitive and accurate competitive instrument for business. In general, these companies have Corporate Social Responsibility programs and its social actions may be developed very closely to Human Resources departments. Closed ties with workers add value on the product or service and unions are may become beneficiaries of this process. Workers conditions may be upgraded, as well as consumers, suppliers, and investors' interests.

In the figure below, trade unions are also placed in a more sophisticated way. Horizontal arrow points out the strength of trade unions. Straight to the point, the question is how far the unions are looking at. If they look only at the national legislation and fear about getting together with other unions, or refuse to bargain with TNCs, they are placed at the left. If they want to get stronger and set up an agenda for change, they are placed at right.

Figure 1 – Trade Unions and TNCs Attitudes Towards Core Labor Standards



VI. Research and Trade Union Agenda

Theoretically, from the labor perspective we can list the research outcomes by IOS and find thousands of different outcomes. However, the most important objective of the research is to collect the main data that could refresh the union agenda towards TNCs, establishing a common ground for developing collective bargaining between both actors.

As mentioned before, the purpose of this paper is policy-oriented. Trade unions are not under evaluation, neither are the companies, but the process that may lead them to see each other as responsible and trustful social actors.

Considering the more detailed table 4 bellow, there is a meaning for any of the four outcomes, which derive from the figure presented above.

For an example, when unions don't get a step ahead and keep collective bargaining under national legislation, what does it mean? Basically, the bargaining process is local/regional, the unions don't know each other and cannot change their experience or share information between themselves. Traditional labor issues are at stake (wages and benefits). From the other side, the company doesn't recognize trade unions as stakeholders and will never stimulate any other form of organization. Things may remain unchanged (situation 1).

The best for unions occurs when they get stronger together and put the TNC under severe pressure for change. If the company accepts the challenge, unions get the highest. Unification of the “base date” (month chosen to update wages for a branch of industry), creation of a trade union committees (not recognized by Brazilian legislation), starting of a national bargaining process or changing company policy to take into account some of the global framework agreements. These are some of the possible advantages. The unions can still create workers' committees in each facility, start the distribution of revenues at national level and discuss new labor issues as gender, race discrimination and child labor in the value chain (situation 4).

But we could assume from our research background that reality stays in the intermediary zones. That is the case, for example, of situation 3. The research is done, unions develop their network and an agenda for negotiation, but these efforts don't find any response from the TNCs' side. At the most, these companies would implement some domestic changes that are not sufficient for designing a new model of collective bargaining.

The situation 4 is the one where TNCs seek to implement new procedures that adapt their local practices to their international codes of conduct and their national models of collective bargaining. If unions don't correspond to this move, changes may be incremental and will not lead to a new labor relations' culture.

Table 4 - TRADE UNION AGENDA FOR CHANGE

	MULTINATIONALS (HR depts)	
	Not change	change
<u>TRADE UNIONS</u>		
Not change	1 - local bargaining process - different “base date” - There´s no committee of unions - trade union is not an active negotiator - traditional labor issues (wages and benefits)	2 - TNCs assume core labour standards - cooperative approach - open to bargaining - follows global guidelines - trade unions cannot coordinate
change	3 - coordination of trade unions - set up the agenda of issues for bargaining - TNCs don’t recognize the workers´ committees, maintain local negotiations and avoid linkages between local and global	4 - unification of “base date” - recognition of Trade Union Committee - incorporation of Unions in Corporate Social Responsibility - national collective bargaining (wages) - regional bargaining process - new labor issues as gender, discrimination, child labor

Source: the authors.

This is a very synthetic version of a institutional model that may be useful for comparative analysis on the relationship between TNCs and labor across several countries. We recognize the need to include further considerations about NGO movements and campaigns, the role of national legislation and the public policies as a way to better explain some of the specific outcomes. In the next section, we fill up the table above with the concrete experience on TNCs operating in Brazil, making use of the IOS research sample.

VII. Research Outcomes

In this topic, we present some research outcomes reached by IOS since its foundation in 1997, regarding the four situations mentioned on the table 4 above. As have been said before, we consider just the companies surveyed after 2000 when IOS set up a formal methodology. Before that, others companies were researched without a comprehensive approach and a more accurate theoretical framework.

For the first studies, only the trade unions agreed to participate and got involved in the whole process of research development. In some cases, participation of these actors occurred with some difficulties, because of the unions’ lack of experience in researching and the weak organization of some sectors/categories. At this time, the companies didn’t accept the formal invitation to collaborate with the research in spite of the institutional contact made by the IOS. Generally, some companies didn’t even answer the invitation. The outcome from this experience was that unions kept their traditional agenda with labor issues like wages and benefits and a weak capacity to pressure the company to negotiate better labor conditions. The companies didn’t recognize trade unions as negotiators,

provided no information to their representatives and only committed themselves to the national legislation.

Let us look now a little closer to the companies that fit in the 4 possibilities devised in our model. At table 5 below, we try to complete the table with several TNCs researched. Afterwards, we describe each of the outcomes.

Table 5 - TRADE UNION AGENDA FOR CHANGE COMPLETED WITH CONCRETE CASES

	MULTINATIONALS	
TRADE UNIONS	Not change	change
Not change	1 Parmalat Moto Honda Wal Mart	2 Bosch Nokia
	change	4 ABNAMRO Acesita Thyssen-Krupp BASF BAYER Mapol Mahle Novartis Philips Schering Plough Veracel
	3 Akzo Nobel Ahold C&A Dana Embratel (Worldcom) HSBC Light Santander Santista Têtil Telemar Unilever Vicunha	

Source: the authors.

First case: “Status Quo”

Fortunately, just few cases could be included in this situation, Wal-Mart Brasil⁴ (retail, 2000), Moto Honda Amazônia (two wheel, 2001) and Parmalat (Dairy, 2000-02). The failure in upgrading industrial relations between companies and unions has two main explanations. At first, it can be said that all of them were anti-unions in their own countries. Wal Mart is a global benchmark of this attitude. Japanese companies usually develop a traditional corporate culture where trade unions are not considered real partners. Parmalat is more open and a network of unions (national committee) has been created in 2001. Some informal meetings with management personnel were articulated but the company never accepted any “national” bargaining process. At same time, union’s leaders never focused on core labor standards, they preferred a traditional collective bargaining process without any

⁴ The research was developed in partnership with:
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio da Central Única dos Trabalhadores (CON-TRACS/CUT)
Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região;
Sindicato dos Empregados do Comércio de Bauru; and
Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo.

‘connection’ with ILO or any other international standard. Then, bankruptcy broke up any possibility of negotiation.

From the union’s side, two main factors must be considered. These trade unions came from different central organizations (CUT and Força Sindical) revealing union movement unwillingness to develop and coordinate a research agenda that went beyond their distinct political/ideological views (Wal Mart case).

Moto Honda Amazônia enterprise has been producing at Zona Franca de Manaus Industrial District (AM) since the 70’s when special fiscal incentives were granted by Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA)’s legislation. At the time of the research (2000), this company was the third major subsidiary of the Japanese group Honda and was responsible for 90% of the motorcycles’ national market.

The study was indicated by Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, and developed in partnership with Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus. Despite the concentration of workers in the same plant and the relevant market share, the metalworkers in Manaus failed to upgrade industrial relations with company’s managers. There have been others companies where organizers had more influence and union’s leaders never considered Moto Honda a important challenge. Company’s behavior as well as union’s weaknesses (too many metal plants to choose) contributed to the ‘status quo’ outcome.

Second case: Missing Opportunities

This situation happens when TNCs contribute to a deeper bargaining process after a successful connection with unions in their own countries of origin. The German auto-parts maker Bosch and cellular phones manufacturer Nokia are good cases. The German peculiar corporate decision-making in partnership with unions allowed Brazilian ones to press the local management. In Bosch, corporate and local management supported the research and data has been available to IOS. In the last meeting with unions, the Brazilian president set up the agenda to foster integration between management and unions. Trade unions didn’t accept. A more radical view of Campinas’s metal workers union contradicted with the softer and more pragmatic approach of Curitiba’s one, affiliated to Força Sindical. In the view of that union, there was no window of opportunity. That is to say: when leaders realized they could be engaged in a complex game of negotiations with the company, they quit the support to the research.

Nokia (2002), a Finnish company settled in Brazil since 1991, only with distributors, and since 1996, with its own office, employing 1.500 workers in its cellular phone factory at Manaus EPZ. Nokia do Brasil Tecnologia Ltda has a very diverse pool of national and international suppliers like Sanyo, Gradiente and Philips. The study was indicated by National Metalworkers Confederation, affiliated to CUT and sponsored by SASK, the solidarity center body of the finland confederation of workers.

That experience consolidates a cooperation between the Metall Trade Union of Manaus, the National Metalworkers Confederation, SASK, and national and international trade unions and workers from the electric-electronics sector. During the research no member of the union’s directory worked at Nokia. The company participated in the research giving information and helping in the application of questionnaires for effective workers and outsourcers. Nokia was considered by workers in Manaus as a benchmark. For this reason, the unionization level was very low. In this case, union and company participated of research but the agenda of improvements and the follow up was never set up

formally. The union didn't support a affiliation campaign. Besides that, internal disputes damaged the representativeness of the union among the company and their blue-collar workers.

Third case: Coordinating Forward

This situation is valuable for unions because they can coordinate themselves in a more formal forum through a “national” committee of trade unions leaders. Exchange information, meet each other and raise common problems are the core issues for unions leaders. Sometimes, the research stimulated plant committees and get the unions stronger than ever. In most cases, when there were enough support from unions, they set up the agenda of issues for bargaining with the company. In general terms, this situation favored the unions' empowerment but companies didn't move.

Actually, most of TNCs feared that this process could give room to a national collective bargaining process. Brazilian legislation doesn't mention national committees, being negotiation still a local process only related to trade unions and their companies. In some organized categories of workers, there is a process in which business associations and workers federations bargain with one another.

In the finance sector (Santander, ABN AMRO and HSBC), a national collective bargaining representation (out of legislation) had been structured in 80's, making things easier for unions. Considering the IOS research methodology, ABN and Santander, after some skepticism, decided to participate. For telecom, Embratel (Worldcom) and Telemar had similar union organizations. A federation of telecom workers at sub-national level negotiated with both companies.

In Unilever (both divisions), from sixteen local unions, a “national” committee has been created in 2003 with seven of them. Corporate Institutional director and Human Resources director participated of the committee meetings under the condition no “national” collective bargaining would be initiated.

Anyway, in everyone of these cases, TNCs didn't recognize the committee, kept the negotiations at the local level and tried to avoid linkages with the global level.

There are lots of cases where unions put a pressure on companies for different reasons. In three dutch multinationals – Unilever Bestfoods, Unilever Health & Personal Care, Ahold and Akzo Nobel – trade unions got together and the headquarters were consulted about the research. Even though a network of interests among IOS, local management, trade unions in Brazil and Europe was established, getting some support from TNC corporations, outcomes from research were deceptive.

As an example, Akzo Nobel, after two years of silence about IOS' research, in 2005 decided to collaborate, furnishing corporate information and participating in meetings with local representatives. Thirteen different unions joined a national committee created in 2004, the majority of workers were represented by this body. However, the company has always been cautious about it. Representatives say the company is committed to Brazilian legislation where collective bargaining remains local.

Fourth case: Overlapping Games

This is the most interesting case both for unions and companies. Bringing together different trade unions mean they will press the company to unify “date base” for collective bargaining. Date base is the moment (month) where the parts negotiate wages and benefits,. As negotiation is local and the companies with more than one facility keep bargaining restrict to a local level. When unions get to unify this time period it implies that workers will exchange information and charge the company for differences in wages and benefits. When this process is institutionalized as it happens in banking, unions have a powerful instrument to negotiate with companies.

From the other side, some companies incorporate trade unions as negotiators in different programs and actions. ABN AMRO and B.A.S.F. were leaders in taking diversity issues as a complete program under Global Compact voluntary rules. Most of the leading companies of the chemical sector recognize national committees, the informal network of unions. In almost all cases, the companies developed a more comprehensive and inclusive Corporate Social Responsibility recognizing unions as a part of its strategy.

The most important projects of monitoring Multinationals, sponsored by Dutch and German workers confederations (FNV and DGB), were the most successful in developing a network of unions and in upgrading the pattern industrial relations in Brazil. Even when the company didn’t recognize the workers’ national body, some progress was made. In Dutch companies, Unilever is quite a unique experiment. The network of workers gathered just six unions from thirteen plants but that didn’t impede the company to start a very aggressive restructuring process that undermined the union’s confidence.

In the German companies, the picture is similar. The setback occurred in Bosch because political friction between unions. All other cases were somewhat successful in combining political support from different unions and confederations, developing international relations (getting close to unions from the TNCs’ country of origin) and building up a informal body of representation (network of unions).

COMPANY	BRANCH	TRADE UNIONS	NATIONAL COMMITTEE	INTERNATIONAL RELATIONS	PROGRESS IN LABOR RELATIONS
Akzo Nobel	Chemical	CUT, FS	Yes	Yes	Yes
Philips	Eletronics	CUT, FS and others	No	No	Yes
Unilever	Food and Health Care	CUT, FS and others	Yes	Yes	No
Bayer	Chimical & Pharma	CUT and others	Yes	Yes	Yes
Bosch	Metal	CUT, FS	No	Partially	No
Thyssen-Krupp	Mechanical Siderurgy	CUT and others	Yes	Yes	Yes

Jakobsen, 2005.

VIII. Conclusion

In most of the TNCs surveyed by IOS it has been possible to upgrade either unions' networking or its bargaining process with companies. A handful of unions were unsuccessful. Political disputes between them, the own weaknesses of workers and the presence of TNCs' authoritarian cultures may be considered as some of the causes that explain the setback found in the follow-up of research outcomes.

Considering the independent variables that influence the model, one of the factors that explain the behavior of both unions and companies and foster industrial relations is the relationship between TNCs and its unions in their country of origin. In other words, the outcome would have been different without close connections with FNV and DGB. Yet the complex game of connections and pressure among local unions, national confederations, global union federations and corporate management in the headquarters and host countries set the room for a complex process of bargaining and negotiation, which has truly become transnational.

The second one is the corporate culture for dealing with unions, which sometimes depends on the FDI pattern or on the way competitiveness is reached and how the profit margins are acquired. When companies, in their Corporate Social Responsibility programs, see unions as part of their negotiating arena, it becomes much easier to upgrade collective bargaining. When companies manifest support for national labor legislation and have nothing else to offer - which means they believe that “labor is local” - there is a potential for conflict that breaks out when unions get together and put pressure on management.

The third achievement of the research relates to unions' behavior. There is nothing to do when unions fight each other or when they fail to organize. But there is much to do when unions seek to coordinate themselves to get better live conditions, wages and benefits. When it happens, IOS can play a major role in order to facilitate connections and build up networks of unions. Transnational networks can help when company in the host country take a more comprehensive approach towards trade unions. This is the game IOS can play to empower unions and workers seeking better labour conditions and fighting for fair rules in the Brazilian society.

IX. Bibliography

- ARRIGHI, Giovanni (1997), *A Ilusão do Desenvolvimento*, Petrópolis, Vozes, 1997.
- BOURDIEU, Pierre (1998), *Contre-Feux: Propos pour Servir à la Résistance contre l'Invasion Neo-Libérale*, Paris, Libér Éditions.
- CASTELLS (2000), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, volume 1: *A Sociedade em Rede*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 3ª. edição.
- CORREA, Carlos e Nagesh Kumar (2003), *Protecting Foreign Investment: Implications of a WTO Regime and Policy Options*, London, Zed Books.
- DIILER, Janelle (1999), *A Social Conscience in the Global Marketplace?: Labour Dimensions of Codes of Conduct, Social Labelling and Investor Initiatives*, in: *International Labor Review*, vol. 138, no.2, Geneva, OIT.

DRAZEN, Allan (2000), *Political Economy in Macroeconomics*, Princeton, Princeton University Press.

FOUQUIN, Michel (2005), *L’Internationalisation de l’Emploi: des Conséquences Distinctes au Nord et au Sud*, in: *Délocalisations, Normes du Travail et Politique d’Emploi*, Peter Auer, Géneviève Besse e Dominique Méda, orgs., Paris, La Découverte.

FUKUYAMA, Francis (1992), *The End of History and the Last Man*, New York, The Free Press.

ICEM (2004), *Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul*, Agosto de 2004.

GARZA (2001), Enrique de la, *Introducción*, in: *Los Sindicatos Frente a los Procesos de Transición Política*, Enrique de la Garza, org., Clacso, Buenos Aires.

GILPIN, Robert (2002), *The Challenge of Global Capitalism: the World Economy in the 21st Century*, Princeton, Princeton University Press, fifth printing.

GRAY, John (1998), *False Dawn: the Delusions of Global Capitalism*, New York, The New Press, 1998.

HEAP, Shaun P. Hargreaves & Yanis Varoufakis (1995), *Game Theory, a Critical Introduction*, Routledge, London.

HOBSBAWM (1994), *The Age of Extremes: a History of the World, 1914-1991*, New York, Pantheon Books.

JAKOBSEN, Kjeld (2005), *Netzwerke und Multinationale Konzerne in Brasilien* in *WSI MITTEILUNGEN* 01/2006, Bund-Verlag Januar 2006 59. Jahrgang, Hans Böckler Stiftung.

MASI, Domenico (2000), *O Ócio Criativo*, Rio de Janeiro, Sextante.

MOUHOUD, El Mouhoub (2006), *Mondialisation et Délocalisation des Entreprises*, Paris, La Découverte.

NADVI, Khalid & Frank Wältring (2004) *Making Sense of Global Standards in: Hubert Schmitz: LOCAL ENTERPRISES IN THE GLOBAL ECONOMY – ISSUES OF GOVERNANCE AND UPGRADING*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.

RAMSAY, Harvie (2000) *Know Thine Enemy: Understanding Multinational Corporations as a Requirement for Strategic International Laborism* in: Michael E. Gordon & Lowell Turner *TRANSNATIONAL COOPERATION AMONG LABOR UNIONS*, Cornell University Press, Ithaca.

McKiNSEY (2004), *A New Look at the U.S. Current Account Deficit: the Role of Multinational Companies*, McKinsey Global Institute, december 2004.

MEER, Marc van der (2004), *The Impact of Globalisation on Industrial Relations in Multinationals in the Netherlands*, Amsterdã, FNV.

MOLTKE, Konrad von & Howard Mann (2004), *Towards a Southern Agenda on International Investment: Discussion Paper on the Role of International Investment Agreements*, International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, IISD.

OBSERVATÓRIO SOCIAL (2004), Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a Atuação Sindical, Florianópolis, IOS.

OBSERVATÓRIO SOCIAL (abril 2004), Metodologia de Pesquisa de Empresa, Florianópolis, IOS.

OECD (2005), The UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions, Paris: OECD, abril 2005.

OIT (2004), Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos, Ginebra, OIT.

SENGENBERGER, Werner (2004), Globalización y Progreso Social: La Función y el Impacto de las Normas Internacionales del Trabajo, Caracas, FES/Nueva Sociedad.

SEN, Amartya (2000), Work and Rights, in: International Labor Review, vol. 139, no.2, Ginebra: OIT.

UNCTAD, World Investment Report (2006), FDI from Developing and Transition Economies: Implications for Development, Geneva, Unctad.

Appendix

LIST OF TNCs SURVEYED BY IOS

COMPANY	ORIGIN	SECTOR	PERIOD OF RESEARCH	INVOLVEMENT
Acesita Energética (Acelor group)	Brazil	Supplier of vegetal coal for steel	2005	100%
ABN AMRO	Netherlands	Banking	2004-05	Restricted
Akzo Nobel	Netherlands	Chemical and Pharma	2002-05	Restricted
Ahold	Netherlands	Retail	2003-04	Restricted
Bayer	Germany	Chemical and Pharma	2003-04	100%
B.A.S.F.	Germany	Chemical	2003	100%
Bosch	Germany	Metal	2003-04	Restricted
C & A	Netherlands	Garment	2006 in progress	0%
Dana	US	Metal	2004	0%
Embratel	US	Telecom	2002	0%
Honda Motor	Japan	Two wheel	2001	Restricted
HSBC	UK	Banking	2004	Restricted
Light	Canada	Energy	2001-03	100%
Mahle	Germany	Metal	2005	Restricted
Mapol	Danish	Pulp	2002	0%
Novartis	Switzerland	Pharma	2006 in progress	100%
Nokia	Finland	Telecom	2001-03	100%
Parmalat	Italy	Food & Beverage	2000-02	100%
Philips	Netherlands	Eletronics	2002-05	100%
Santander	Spanish	Banking	2001-02	Restricted
Santista Têxtil	Brazil	Textil	2001-02	Restricted
Schering Plough	Brazil	Pharma	2002	100%
Telemar	US	Telecom	2001-03	Restricted
Thyssen-Krupp	Germany	Foundry & Elevators	2003-04	100%
Unilever	Netherlands	Food & Beverage	2002-06	Restricted
Unilever	Netherlands	Chemical	2002-06	Restricted
Veracel	Finland	Pulp	2004-05	Restricted
Vicunha	Brazil	Têxtil	2002	Restricted
Wal Mart	US	Retail	2000	0%