

POLÍTICAS
DE EMPREGO,
TRABALHO
E PREVIDÊNCIA

CÁSSIO DA S. CALVETE
MÁRIS C. GOSMANN
ORGANIZADORES

POLÍTICAS
DE EMPREGO,
TRABALHO
E PREVIDÊNCIA



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO
GRANDE DO SUL

Reitor

Rui Vicente Oppermann

Vice-Reitora e Pró-Reitora
de Coordenação Acadêmica

Jane Fraga Tutikian

EDITORA DA UFRGS

Diretor

Alex Niche Teixeira

Conselho Editorial

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Augusto Jaeger Jr.

Carlos Pérez Bergmann

José Vicente Tavares dos Santos

Marcelo Antonio Conterato

Marcia Ivana Lima e Silva

Maria Stephanou

Regina Zilberman

Tânia Denise Miskinis Salgado

Temístocles Cezar

Alex Niche Teixeira, presidente

Centro de Estudos Internacionais sobre Governo (CEGOV)

Diretor

Marco Cepik

Vice Diretor

Ricardo Augusto Cassel

Conselho Superior CEGOV

Ana Maria Pellini, Ario Zimmermann, José
Henrique Paim Fernandes, José Jorge Ro-
drigues Branco, José Luis Duarte Ribeiro,
Paulo Gilberto Fagundes Visentini

Conselho Científico CEGOV

Cássio da Silva Calvete, Diogo Joel
Demarco, Fabiano Engelmann, Hélio
Henkin, Leandro Valiati, Lúcia Mury
Scalco, Luis Gustavo Mello Grohmann,
Marcelo Soares Pimenta, Marília Patta
Ramos, Vanessa Marx

Coordenação Coleção Editorial CEGOV

Cláudio José Muller, Gentil Corazza, Marco
Cepik

POLÍTICAS
DE EMPREGO,
TRABALHO
E PREVIDÊNCIA

CÁSSIO DA S. CALVETE
MÁRIS C. GOSMANN
ORGANIZADORES

© dos autores
1ª edição: 2014

Direitos reservados desta edição:
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Coleção CEGOV Capacidade Estatal e Democracia

Revisão: Fernando Preusser de Mattos, Fernanda Lopes
Silva, Ricardo Fagundes Leães

Projeto Gráfico: Joana Oliveira de Oliveira, Liza Bastos
Bischoff, Henrique Pigozzo da Silva

Capa: Joana Oliveira de Oliveira

Foto da Capa: Joana Oliveira de Oliveira

Impressão: Gráfica UFRGS

Apoio: Reitoria UFRGS e Editora UFRGS

Os materiais publicados na Coleção CEGOV Capacidade Estatal e Democracia são de exclusiva responsabilidade dos autores. É permitida a reprodução parcial e total dos trabalhos, desde que citada a fonte.

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

P769 Políticas de emprego, trabalho e previdência [recurso eletrônico] / organizadores
Cássio da S. Calvete [e] Máris C. Gosmann. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre:
Editora da UFRGS/CEGOV, 2014.
205 p. : pdf

(CEGOV Capacidade Estatal e Democracia)

Inclui figuras, gráficos e tabelas.

Inclui referências.

1. Administração Pública. 2. Economia. 3. Previdência - Servidor público – Brasil.
4. Políticas públicas - Brasil. 5. Previdência social – Gastos – Brasil. 6. Políticas – Emprego – Trabalho – - Previdência - Brasil. I. Calvete, Cássio da S. II. Gosmann, Máris C. III. Série.

CDU 330.34

CIP-Brasil. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação.
(Jaqueline Trombin – Bibliotecária responsável CRB10/979)

ISBN 978-85-386-0487-7

SINDICATOS NO BRASIL: PENSAR E NEGOCIAR O CONTEÚDO DO TRABALHO

FERNANDO COUTINHO COTANDA

Doutor em Sociologia. Professor Associado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

INTRODUÇÃO

O presente artigo destaca a pertinência política e social do envolvimento negociado dos trabalhadores nos assuntos relativos à organização e à inovação no trabalho. No mesmo registro argumentativo, problematizamos alguns obstáculos ao efetivo envolvimento sindical nesses temas. É lugar comum pensar que as demandas das entidades que representam os interesses coletivos dos trabalhadores devem se restringir às questões remuneratórias e a condições de trabalho. Tomar os assuntos relacionados à produção e à organização do trabalho como sendo de exclusiva prerrogativa dos empregadores ou dos dirigentes das empresas estatais e do serviço público é uma *doxa* que deve ser interrogada. À primeira vista, parece haver uma “inapetência natural” dos sindicatos de trabalhadores para incidir sobre esses temas. Veremos, no entanto, que as dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais em lidar com os assuntos da produção estão ancoradas em obstáculos normativos e culturais situados dentro e fora das entidades sindicais.

NEGOCIAÇÃO NO SETOR PÚBLICO

14

Preliminarmente, faz-se necessária uma breve consideração sobre as possibilidades e os espaços de negociação no setor público brasileiro. Os trabalhadores brasileiros do setor público estão submetidos a uma organização sindical distinta daquela do setor privado. No setor produtivo estatal (empresas estatais), estão organizados de acordo com a estrutura sindical corporativa, regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No serviço público (administração direta e indireta), a organização sindical foi proibida até a promulgação da Constituição de 1988. Até cinco de outubro de 1988, os servidores públicos não tinham direito de greve e de sindicalização, e organizavam-se em associações. Curiosamente, o dispositivo constitucional que assegurou a organização sindical e o exercício do direito de greve para os servidores públicos nos termos da lei não abarcou o tema da negociação coletiva. Sendo a negociação coletiva o principal instrumento para solução do conflito coletivo, é difícil imaginar relações democráticas de trabalho sem que negociação coletiva, direito de greve e liberdade sindical a elas estejam associados.

No ano de 1978, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) decidiu que as diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública deveriam tomar a forma de uma convenção internacional. Na sua 64ª Conferência, a OIT sancionou uma Convenção,

de número 151, que visava a incidir sobre as relações de trabalho na função pública¹. Estendia aos trabalhadores do serviço público as mesmas garantias de associação, liberdade sindical e negociação asseguradas aos trabalhadores da iniciativa privada. De forma abreviada, referimos, abaixo, os princípios da Convenção 151, sendo o quinto item aquele relacionado à negociação coletiva:

1. Proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.
2. Independência das organizações de trabalhadores da função pública face às autoridades públicas.
3. Proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública.
4. Concessão de liberação aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, permitindo cumprir suas funções seja durante as suas horas de trabalho ou fora delas.
5. Instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores.
6. Garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical.

A Convenção 151 foi ratificada no Brasil em 15 de junho de 2010 pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva. Contudo, a ratificação da Convenção não garante sua efetividade. A Convenção tem um caráter apenas programático, faltando-lhe a positivação jurídica: precisa ser regulamentada, adequando a legislação brasileira aos seus princípios para que possa então produzir efetividade. Como o Estado brasileiro ainda não regulamentou a Convenção, os conflitos oriundos das relações de trabalho, no setor público, seguem sendo judicializados.

A ampliação das ações proativas nos assuntos da produção e serviços, por parte dos sindicatos de trabalhadores, acordadas em negociação coletiva, seguramente produziria um aprimoramento dos diversos serviços e bens públicos. A ingerência dos trabalhadores nos assuntos organizacionais e tecnológicos contribuiria para o aprimoramento da democracia e das funções públicas. Veremos, no entanto, que as forças que obstaculizam a proatividade dos sindicatos nesses temas atravessam o setor público e privado simultaneamente.

(1) O capítulo 2 de Cassio da Silva Calvete e Mariana Hansen Garcia intitulado “A convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus impactos na negociação coletiva dos servidores públicos no Brasil”, que integra este livro, aborda de forma pormenorizada e qualificada a trajetória e as vicissitudes da Convenção nº 151 da OIT.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E SINDICATOS

Os conflitos envolvendo capital e trabalho são tão antigos quanto o próprio capitalismo. Mas, conforme assinalou Marx (1980, p. 489), “só a partir da introdução da máquina, passa o trabalhador a combater o próprio instrumental de trabalho, a configuração material do capital”. Na Europa do século XVII, com o uso ainda embrionário da maquinaria e de novas formas de organização do trabalho, bem como em períodos posteriores, encontramos inúmeras manifestações de revolta dos trabalhadores em relação aos sistemas produtivos.

Durante o século XVII, quase toda a Europa presenciou revoltas contra a máquina de tecer fitas e galões, o chamado moinho de fitas [...] no começo do século XVIII as máquinas de serrar movidas à água tiveram dificuldades para vencer a resistência popular. Quando, em 1758, Everet construiu a primeira máquina de tosquiar lã, movida à água, foi ela lançada ao fogo por cem mil pessoas que ficaram sem emprego. Cinquenta mil trabalhadores que até então viviam de cardar lã dirigiram uma petição ao Parlamento contra as máquinas de carducar e de cardar de Arkwright. [...] A enorme destruição de máquinas nos distritos manufatureiros ingleses durante os primeiros 15 anos do século XIX, provocada principalmente pelo emprego do tear a vapor, conhecida pelo nome de Luddista, proporcionou [...] as mais reacionárias medidas de violência (MARX, 1980, p. 489-490).

16

O movimento Luddista, cujos significados foram amplamente discutidos por E. P. Thompson (1987), é o registro mais emblemático dos conflitos envolvendo a produção. Surgiu no início do século XIX, no norte da Inglaterra, e seus membros promoviam incursões para destruir máquinas (sobretudo têxteis) em resposta à perda dos postos de trabalho e às péssimas condições de trabalho e salários. Reações de revolta diante dos processos produtivos tiveram ocorrência em todas as sociedades industriais, inclusive nas de industrialização tardia, como, por exemplo, o Brasil.

O próprio surgimento dos sindicatos e de parte expressiva das suas formas de luta associa-se historicamente aos conflitos em torno da organização e gestão do processo produtivo. O exame histórico da relação entre os trabalhadores e o universo produtivo, entretanto, permite afirmarmos que as ações operárias nem sempre estiveram mediadas ou conduzidas por sindicatos. Expressões individuais ou coletivas de insatisfação e revolta com a organização do trabalho ocorrem até hoje de forma “silenciosa”, por vezes, sem a colaboração ou mesmo o conhecimento dos sindicatos.

A busca pela ampliação da democracia nas relações de trabalho — direta ou indiretamente referida à problemática do processo de trabalho — é depositária de uma longa trajetória de lutas, utopias e experiências sociais. Nomes como os de Charles Fourier, Robert Owen, Proudon, Bakunin, Karl Marx, dentre outros, são costumeiramente lembrados em razão das críticas às formas assumidas pelo trabalho na grande indústria capitalista. Cada um deles, de maneira distinta, foi precursor de ideias e experiências envolvendo trabalho coletivo, cooperativas, rotatividade das tarefas e outras, como forma de lutar contra a alienação, a exploração e a dominação no trabalho (MOTTA, 1987). Torna-se inevitável nos referirmos à obra de Antonio Gramsci, uma das mais importantes contribuições contemporâneas para o debate da democracia industrial. Autor de uma ampla crítica dirigida ao processo de trabalho capitalista, notadamente às organizações do trabalho taylorista e fordista, Gramsci defendia que o conceito de democracia deveria estender-se ao interior da empresa. Ao longo do século XX, inúmeras experiências históricas procuraram substantivar a democracia industrial e, de diferentes modos, projetar espaços democráticos nos ambientes de trabalho. Dentre as ocorridas imediatamente depois da Segunda Guerra Mundial², destacamos os programas de reformas sociais e de democracia industrial na Suécia, a co-gestão na República Federal na Alemanha, a autogestão na Iugoslávia, bem como programas levados a termo pela OIT e até mesmo pela Igreja Católica³.

A segunda metade do século XX foi, de forma geral, marcada por uma ampliação dos valores democráticos na sociedade, de um aumento dos níveis de escolaridade dos trabalhadores, bem como das mais diversas conquistas obtidas no âmbito da contratualidade das relações de trabalho. De forma contrastante, o espaço da produção e as decisões ali tomadas — sobretudo no que diz respeito aos processos de inovação — seguiram efetivando-se de modo predominantemente unilateral. O poder de mando do empregador relativamente a esses assuntos pouco foi contra-arestado através de negociação. Nesse particular, cabe destacarmos o papel histórico desempenhado pelo “compromisso fordista” que, se por um lado ensejou acesso aos ganhos de produtividade por parte dos trabalhadores, por outro manteve os sindicatos distantes dos assuntos relativos à produção (LIPIETZ, 1991).

O processo de trabalho é a expressão política de como os homens e as mulheres se organizam para produzir. Em resposta à competição capitalista, ele é, permanentemente, inovado e ajustado, constituindo-se em um campo de conflito e de consentimento que produz e reproduz relações sociais, subjetividades, culturas, formas de dominação e de resistência. Tendo em vista o alcance e o significado sócio-político, econômico e cultural do processo de trabalho, bem como a

(2) Segundo Széll (1996, p.183), o desfecho da Segunda Guerra Mundial, em particular, “facilitou uma abertura democrática no que vinham sendo, até então, estruturas decisórias predominantemente autoritárias, quase militares na economia”.

(3) Alusões a essas experiências encontram-se em Marín (1998); Széll (1996) e Faria (1987).

particular importância do trabalho na configuração das inovações⁴, justificam-se plenamente as ações sindicais que buscam influir negociadamente nos assuntos da produção. Entretanto, a importância de focalizar o processo de trabalho como um objeto de negociação tem sido amplamente negligenciada pelos sujeitos das relações de trabalho. Conforme destacou Bresciani, “A rigor a definição dos sistemas de produção e dos seus mecanismos de transformação seguem essencialmente como ‘não-questões’ na agenda das relações de trabalho” (BRESCIANI, 2001, p. 4).

Os assuntos que envolvem a produção permanecem sendo majoritariamente entendidos — independentemente da posição ocupada nas classes sociais — como uma prerrogativa essencialmente privada, afeta à gerência e à empresa. O fato de os sindicatos, como representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores, terem ainda restritos direitos, interesse e/ou capacitação relativamente a esse tema não pode, entretanto, ser inscrito numa ordem natural. Ao contrário, esse “afastamento” do tema é um processo edificado historicamente, política e socialmente, configurando uma reificação dos significados do trabalho.

A tarefa de ampliar a democracia nesses espaços, evidentemente, vai muito além da atuação sindical na empresa, envolvendo outras esferas de atuação (legais, institucionais, meso- e macrorregulatórias) mutuamente referidas, bem como outras forças sociais. Conforme argumentou Leite (1994, p. 334), “[...] as possibilidades de resolver os problemas da reestruturação de uma forma socialmente satisfatória são muito mais amplas e poderosas quando as negociações se levam a cabo tanto em nível de empresa como em nível supra-empresarial [...]”. Mas é verdade, também, que pouco ou nada poderá ser feito para avançar nesse sentido se os sindicatos não tiverem uma postura proativa a esse respeito.

Não há teleologismo na atividade sindical. Não há imposição determinante e irreversível de que os sindicatos tenham que pautar sua atuação exclusivamente na busca de melhorias salariais e de condições de trabalho. Não há oposição formal entre as negociações de caráter salarial e as que têm como objeto o processo de trabalho. Cotidianamente, de forma oculta ou aberta, com ou sem o consentimento da empresa, os trabalhadores influem sobre a dinâmica do processo de trabalho, mas esta raramente tem sido objeto de negociação.

A partir das transformações no mundo do trabalho ocorridas desde os anos 1970, se verifica um maior interesse de parte das organizações sindicais em exercer algum controle sobre os processos de inovação. Face a essa mudança na agenda de muitos sindicatos, Bamber (1993, p. 254-258) propõe um recurso analítico — tipo-ideal weberiano — para estudar e compreender as políticas sindicais

(4) Uma interessante análise sobre os “papéis” do trabalho na conformação dos processos de inovação a partir de um estudo de caso na indústria de caminhões encontra-se em Bresciani (2001).

frente às inovações tecnológicas e organizacionais. Sugere dois tipos de objetivos que podem ser perseguidos pelas entidades sindicais: “objetivos de procedimentos” e “objetivos de conteúdo”. Os “objetivos de procedimentos” seriam vários: a “consulta” os sindicatos deveriam conhecer as intenções de mudança da empresa antes que elas ocorressem, para poder “influir verdadeiramente na escolha das tecnologias”; a “experiência sindical” (os sindicatos deveriam possuir consultores externos e/ou delegados de tecnologia internos, além de promover educação extensiva aos representantes sindicais sobre questões técnicas e sociais associadas à mudança tecnológica); a “proteção da informação” (evitar que ela fosse utilizada para “[...] invadir a privacidade dos trabalhadores”); e, por fim, as “revisões conjuntas” (os sindicatos deveriam “[...] participar nas revisões periódicas de qualquer mudança tecnológica, para assegurar-se de que as medidas acordadas estão sendo seguidas”).

Quanto aos “objetivos de conteúdo”, Bamber (1993) sugere que as políticas sindicais frente às inovações deveriam incidir sobre “a manutenção dos postos de trabalho”, a “reciclagem e a requalificação”, a “redução das horas de trabalho”, o “aumento salarial”, o “desenho do trabalho” (ritmo e qualidade do trabalho), a “higiene e segurança”, a “igualdade de oportunidades” (evitar a polarização entre uma minoria altamente qualificada e bem-remunerada e uma maioria desqualificada e mal paga). Bamber (1993, p. 254) chama atenção para o fato de que esse tipo-ideal “[...] representa uma ampla generalização nem sempre aplicável” e que os diversos elementos referidos “[...] estão mais ou menos presentes e ocasionalmente ausentes nos casos particulares”. Acrescenta, ainda, que a rapidez e a amplitude das mudanças atuais representam um grande desafio para os sindicatos, especialmente em um contexto de elevado desemprego e divisão internacional do trabalho.

Bresciani (1994, p. 155-158), por sua vez, refletindo sobre as possibilidades de influência sindical em torno da inovação tecnológica e organizacional, desenvolveu interessantes recursos analíticos, revelando que a influência sindical pode manifestar-se em diferentes níveis e dimensões, indo da “resistência à contratação”. O autor parte da ideia de que a ação sindical relativamente aos processos de inovação pode implicar tanto “resistência” quanto “influência” por parte dos sindicatos. Chama atenção, no entanto, para o fato de que mesmo a resistência “[...] tem como objetivo a influência [...]”, contudo trata-se de uma influência distinta, visto que não contempla “[...] mecanismos alternativos [...] manifestando exclusivamente o descontentamento dos trabalhadores”. A resistência, conforme Bresciani (1994), pode apresentar-se de forma não declarada (ações de descontentamento com aspectos da produção que não são claramente manifestadas à empresa, através de sabotagem, operação tartaruga) ou explícitas (envolvendo uma manifestação formal de descontentamento).

A partir de uma tipologia, o autor sugere três dimensões da influência sindical sobre os processos de inovação. Uma refere-se ao *âmbito* onde ela pode ocorrer: institucional, legal, tácita e contratada. Outra está associada aos *resultados* obtidos pela ação sindical: “influência frustrada” — por ocasião de insucesso na obtenção das reivindicações —, “influência efetiva” — quando há sucesso na ação sindical —, “influência aparente” — trata-se de uma influência ilusória, o que foi acordado ou combinado não é cumprido nem mesmo acompanhado. E há uma terceira dimensão que diz respeito ao momento em que ela ocorre: “antecipada ou *a priori*” — quando a ação sindical influencia na definição dos projetos de inovação, modificando-os e/ou propondo alternativas — ou “corretiva ou *a posteriori*” — influência que se manifesta sobre inovações já implementadas.

As entidades sindicais revelam, também, uma diversidade de maneiras de pensar e agir frente à perspectiva de um envolvimento nos assunto de produção. Nesse sentido, propomos uma tipificação relativamente às posturas sindicais frente aos processos de inovação. Nem todas entidades sindicais julgam ser politicamente conveniente seu envolvimento nos assuntos da produção. Algumas delas, que denominamos de “refratárias”, se opõem aberta e formalmente a iniciativas dessa natureza. Trata-se de um sindicalismo que, em nome do antagonismo de interesses, recusa vincular-se às decisões de gestão da empresa. Por diferentes razões, considera esses temas uma prerrogativa exclusivamente patronal, argumento que, diga-se de passagem, obtém a plena concordância dos patrões.

Para outras entidades, nominadas aqui de “silenciosas”, o envolvimento nos assuntos da produção nem mesmo é objeto de problematização. Frente à reestruturação nas empresas de sua base, nada promovem em termos de formulação, atividades organizativas, formativas ou qualquer outra forma de ação coletiva com respeito ao tema. A inovação tecnológica e a organização do trabalho estão fora de sua agenda política, não havendo nenhuma manifestação explícita contrária ou favorável a essa perspectiva de atuação.

Por fim, existem as entidades sindicais que denominamos de “afirmativas”, por julgarem pertinente o envolvimento sindical nos assuntos da produção. Ocorre que, entre essas, nem todas problematizam com rigor a dimensão política do processo de trabalho, nem todas desenvolvem capacitação e recursos políticos que viabilizem estratégias de influência sindical ou promovam mudanças internas na entidade dotando-as de meios técnicos e organizacionais adequados à perspectiva da influência. Poderá, portanto, haver um predomínio da passividade ou da ação para superar os obstáculos que se interpõem à perspectiva de influência. Nesse sentido, operamos uma subdivisão no interior das entidades denominadas afirmativas: as “sensibilizadas” e as “proativas”.

EXPERIÊNCIAS SINDICAIS QUE BUSCARAM INFLUENCIAR OS ASSUNTOS DA PRODUÇÃO

Ainda que existam em número reduzido, alguns sindicatos têm podido, em meio a diversas limitações, assumir posturas proativas em relação aos processos de inovação tecnológica e organizacional. Vale referirmos que tais posturas devem ser compreendidas não só como resultado do embate entre empresas e sindicatos, mas também de outras variáveis indissociáveis, como o sistema de relações industriais e os marcos políticos, econômicos e culturais específicos a cada formação social. Na Alemanha, desde o início dos anos 1950, com a instituição do modelo de co-gestão, os trabalhadores podem participar do conselho administrativo das empresas e ali expressar suas opiniões sobre seus investimentos. No entanto, trata-se de uma representação minoritária, e, mesmo após 1976, com a promulgação da lei que ampliou o número de representantes nas empresas com mais de 2.000 trabalhadores, na prática, os empresários seguem mantendo amplo poder de decisão sobre os rumos da empresa (TALLARD, 1993).

Para Tallard (1993), a possibilidade de influência sobre os processos de inovação é exercida com mais força nos comitês de empresa (*Betriebsrat*). Desde 1972, há uma lei versando sobre a organização das empresas, cujos artigos obrigam o empregador a informar e a consultar esse comitê a respeito de projetos de inovação tecnológica e organizacional:

O trabalhador deverá ser informado, *no momento oportuno*, sobre toda transformação feita no seu campo de atividade. (Art. 81) O empregador é obrigado a fornecer [...] informações sobre planos referentes às instalações técnicas; aos processos de trabalho e ao desenvolvimento das operações; aos postos de trabalho (Art. 90) [...] o Comitê de empresa poderá [...] apelar para a assistência de especialistas, quando isto for necessário para assegurar uma execução racional das próprias funções (Art. 90-3). O empregador informará ao Comitê de Empresa, em tempo oportuno e de forma detalhada, com documentação, os planos relativos ao pessoal. (Art. 92) [...] informações sobre: programas de produção e investimento; os projetos de racionalização; os métodos de fabricação e de trabalho, em particular a adoção de novos métodos de trabalho; transformação da organização ou dos objetivos da empresa (MAGGIOLINI, 1998, p. 170-172, grifo nosso).

A aplicação efetiva desses direitos à informação não transcorre sem sobressaltos. A noção imprecisa de “momento oportuno”, que consta na lei, oportuniza que as informações sobre processos de inovação sejam disponibilizadas tardiamente aos comitês de empresa, podendo, com isso, inviabilizar a ação dos

trabalhadores⁵.

Em meados dos anos 1970, a Confederação dos Sindicatos Alemães (DGB, na sigla original) participou dos seguintes programas governamentais: Programa de Humanização do Trabalho e Programa de Tecnologia de Produção. A atuação sindical nesses espaços possibilitou condicionar que os projetos de inovação fossem submetidos à aprovação do conselho de empresa. As avaliações posteriores desses programas foram pouco alentadoras. Críticas quanto a desvio de objetivos, resistência dos empresários à ação dos comitês de empresa e à postura defensiva dos comitês foram formuladas por Price e Steininger (1987) e Tallard (1993).

No final dos anos 1970, a DGB recebeu fundos para estabelecer centros de assessoramento sobre novas tecnologias com especialistas capazes de ajudar os comitês de empresa a atuarem nas empresas afetadas pelas novas tecnologias. Nesses centros, seriam analisadas as propostas empresariais e formulados planos alternativos que levassem em conta a necessidade de acomodar as novas tecnologias aos interesses dos trabalhadores. Tallard (1993, p. 352) revela, entretanto, que nem todos os casos estudados resultaram em acordos; ainda assim, foi possível estender a um número expressivo de comitês de empresa um conjunto de critérios para avaliar se um determinado projeto de inovação seria ou não aceitável do ponto de vista dos trabalhadores.

22

Um estudo realizado pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos na Alemanha (IG Metal) versando sobre a atuação dos comitês de empresa mostrou que:

A maioria das negociações de planta sobre novas tecnologias recorria à reciclagem, à segurança no trabalho, às classificações nos postos de trabalho e nos níveis salariais. Entretanto, poucos incluíam os direitos de co-determinação ou aspectos da organização do trabalho [...] Em mais de um terço dos casos, não se produziu nenhum tipo de negociação por ocasião da introdução de novas tecnologias. O mais frequente é que a negociação se produzia só depois que a direção da empresa já havia tomado as decisões (TALLARD, 1993, p. 352).

Embora a experiência alemã apresente conquistas importantes no plano legal, o aproveitamento efetivo dessas conquistas ainda é limitado, seja pela própria lei, ou por dificuldade do debate técnico com a empresa, não sendo possível superar todos os efeitos negativos das inovações tecnológicas.

As dificuldades do sindicalismo alemão no caminho da influência estão dando lugar, mais recentemente, a uma nova consciência sobre a importância da “negociação no centro do trabalho — considerada anteriormente como um ele-

(5) Segundo o IG-Metal (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos na Alemanha), cerca de 60% das informações são notificadas tardiamente aos Comitês de Empresa (Tallard, 1993, p. 347).

mento secundário das relações industriais alemãs dado que os sindicatos não participavam formalmente” (TALLARD 1993, p. 353). Os sindicatos veem-se pressionados a fortalecer sua atuação nesse nível e a atuar de forma coordenada com os comitês de empresa, a fim de poderem influir sobre as novas tecnologias e evitar “a incorporação consensual dos comitês de trabalhadores dentro da estratégia empresarial” (PRICE; STEININGER apud TALLARD, 1993, p. 353).

Na Inglaterra do final dos anos 70, destacou-se a postura da Central Sindical — *Trade Unions Congress* (TUC) — frente à aplicação de tecnologia microeletrônica nas empresas. A Central buscou estimular seus sindicatos a negociar as inovações, repartindo os benefícios da produtividade por meio de acordos sobre novas tecnologias. As recomendações do sindicato apontavam a necessidade de negociar temas como “[...] acesso às informações, [...] redução da jornada de trabalho, requalificação, distribuição dos benefícios, controle do trabalho, saúde e segurança” (MAGGIOLINI, 1988, p. 79).

Cabe mencionarmos, dentre outros exemplos, a atuação do Comitê Unitário de Trabalhadores da empresa multinacional *Lucas Aerospace*⁶. Esse comitê de trabalhadores produziu importantes vínculos sociais, um deles com a Escola Politécnica de Engenharia *North East London Polytechnic* para a elaboração de um centro (*Center for Alternative Industrial and Technological Systems*) para elaborar novos produtos através de processos alternativos aos princípios tayloristas.

O êxito da influência sindical inglesa, no entanto, é relativizado por alguns autores, que mostram que as ações sindicais possuem melhor desempenho em alguns segmentos econômicos e inúmeras dificuldades noutros⁷. Destacam, ainda, um conjunto de variáveis que dificultam a ação dos sindicatos ingleses sobre os processos de inovação, como, por exemplo, os baixos níveis de filiação sindical, a fraca identidade do sindicato com sua base, a desconfiança ou o desprezo mútuo entre sindicato e empresa, a ausência de um fórum consultivo ou sistema de comunicação entre empresa, sindicato e trabalhadores.

Price (1993, p. 319), por sua vez, enfatiza a intenção dos sindicatos ingleses de adotar estratégias que deixem para trás a postura defensiva e reativa frente às mudanças tecnológicas e organizacionais. Contudo, para que isso se torne possível, seria necessária uma ampliação dos recursos sindicais para formular alternativas à organização do trabalho e à tecnologia, além de uma maior coordenação de seus esforços.

(6) A *Lucas Aerospace* é uma empresa criada no final dos anos 1960, a partir da unificação de outras empresas, algumas provenientes da *General Electric*. A referida empresa produziu componentes do avião supersônico *Concorde*.

(7) Rathkey et al. (1982) e Williams e Steward (1985).

Na Itália, as iniciativas sindicais voltadas para o tema da organização do trabalho e da inovação tecnológica também ocorreram com mais ênfase na década de 1970. Segundo relata Bresciani (1994), essa postura já era latente na *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) dos anos 1960. Entretanto, “a ascensão política da centro-esquerda leva os sindicatos a se concentrarem nas políticas macroeconômicas” (BRESCIANI, 1994, p. 97). Na metade dos anos 1970, o movimento sindical italiano ampliou as possibilidades de intervenção sobre o processo produtivo, sobretudo a partir do direito à informação. Bresciani ainda destaca positivamente a postura ofensiva da *Federazione degli Impiegati ed’Operai Metalurgici* (FIOM/CGIL), que tem procurado buscar “[...] apoio técnico e a formulação de uma estratégia contratual via desenvolvimento de propostas autônomas de modernização, negociadas em ‘comissões bilaterais’ formadas por sindicato e empresa” (BRESCIANI, 1994, p. 98). Outro componente positivo da atuação da FIOM é a valorização dos estudos de caso sobre as empresas, procurando ampliar seus conhecimentos referentes a ela como nos seguintes aspectos: ambiente em que está inserida, concorrência, mercado, capacitação em desenvolvimento de projetos, tecnologia, integração, mudanças organizacionais e, por fim, a organização sindical na fábrica. A experiência acumulada pela FIOM/CGIL também foi importante para o sindicalismo brasileiro, notadamente para a Central Única dos Trabalhadores (CUT), tendo em vista o desenvolvimento de convênios envolvendo essas entidades nos anos 1980.

Os sindicatos escandinavos, de certa forma, foram pioneiros no tratamento das questões relativas a inovações tecnológicas e organizacionais. Sobretudo nos anos 1970, é possível identificarmos mudanças estratégicas na forma de atuar dos sindicatos nórdicos, notadamente em razão das dificuldades de crescimento econômico do país e do processo de reestruturação produtiva nas empresas. No ano de 1970, o sindicato dos trabalhadores metal-mecânicos da Noruega, frente ao processo de inovações em curso nas empresas, deliberou, dentre outras resoluções:

[...] é necessário que o sindicato reforce sua própria posição na empresa acumulando conhecimentos sobre os novos sistemas, pelo menos num nível igual ao dos administradores [...] as novas formas de democracia industrial serão fictícias se o sindicato, ao mesmo tempo, não construir uma ampla base de conhecimentos para compreender todos os problemas empresariais no mesmo nível ou melhor ainda que a direção (MAGGIOLINI, 1988, p.43-44).

O tema da informática foi a “ponta de lança” para um maior envolvimento dos sindicatos com os assuntos relativos ao processo de trabalho. Entre os anos de 1971 e 1973, o referido Sindicato dos Trabalhadores Metal-Mecânicos promoveu, com recursos públicos, um amplo projeto de pesquisa sobre sistemas de planificação, controle e elaboração de dados, avaliados do ponto de vista dos trabalhadores.

Depois desse projeto, ainda nos anos 70, ocorreram outras iniciativas análogas de pesquisa levada a termo pelos sindicatos dos trabalhadores do comércio e dos escritórios e pelo sindicato dos químicos.

Na Suécia, em 1974, a Confederação Geral dos Trabalhadores (LO, na sigla original) criou um grupo de trabalho temático denominado “Democracia Industrial e Computadores”. No ano de 1976, em sua Conferência Nacional sobre Co-Determinação e Solidariedade, a LO afirmou seus quatro temas estratégicos para a ação sindical: (a) política de pessoal; (b) organização do trabalho; (c) democracia no local de trabalho e uso de informática⁸; (d) controle de investimentos (MAGGIOLINI, 1988, p. 57).

Também na Suécia, manifestou-se a preocupação sindical em desenvolver pesquisa visando à intervenção sindical mais consistente. Os exemplos mais conhecidos são os projetos “Demos: Planificação e Controle Democrático na Indústria” e “Utopia”. O primeiro foi realizado na segunda metade dos anos 1970, envolvendo sindicalistas da LO e pesquisadores da Universidade de Estocolmo. Realizaram estudos de caso em diferentes segmentos industriais, buscando criar um modelo de “pesquisa-negociação” dos sistemas de informática com o objetivo de fortalecer as possibilidades de proposição sindical no caminho da influência nos assuntos da produção.

O segundo projeto (“Utopia”), iniciado em 1981 e concluído em 1984, envolveu sindicatos da Suécia, da Noruega, da Dinamarca e da Finlândia e três institutos de pesquisa nórdicos. A indústria gráfica (*software*) foi o ambiente empírico escolhido, tendo em vista os efeitos negativos da reestruturação produtiva sobre o emprego e a profissionalização. Um dos seus objetivos, segundo relata Maggiolini, foi o de “[...] investigar as condições exigidas a fim de contribuir para a constituição de um instituto sindical nórdico de desenvolvimento da tecnologia informática, da organização do trabalho e para a formação no campo da indústria gráfica” (MAGGIOLINI, 1988, p. 35).

No âmbito legislativo, destacam-se as leis de Co-determinação de 1977 e de Condições de Trabalho de 1978, obtidas com ampla mobilização sindical. A lei de Co-determinação, dentre outras disposições, prevê que:

[...] todos os aspectos da vida empresarial são objetos de negociação entre direção e sindicato...” [...] a empresa deve iniciar uma negociação toda a vez que transformações importantes sejam previstas, tanto ao nível da empresa como para o empregado individual. [...] o empregador deve manter constantemente informados os trabalhadores a respeito de temas como nível de emprego, salários, os

(8) Segundo Maggiolini (1988), esse ponto, que, inicialmente, se referia à informática abrange, atualmente, todas as formas de automação na produção.

planos e os orçamentos empresariais, as análises organizacionais, os métodos de trabalho. [...] O ambiente de trabalho deve ser satisfatório, tanto do ponto de vista da tarefa que tem que ser nele cumprida como do ponto de vista do desenvolvimento social e técnico [...] devem ser oferecidas aos trabalhadores oportunidades para influenciar a própria situação de trabalho (MAGGIOLINI, 1988, p. 36)

No Brasil, as ações sindicais que se propuseram, nas últimas décadas, a incidir sobre os processos de inovação no trabalho passaram por diferentes espaços de negociação e de concertação. De forma geral, podemos resumir esses espaços em quatro ambientes de influência através de negociações ou de produção de consensos sobre processos inovativos: o institucional, o neocorporativo, o legal e aquele proporcionado pelas negociações coletivas envolvendo sindicatos e empresas.

No âmbito institucional, foram muitos os fóruns nos quais o movimento sindical brasileiro participa ou participou, sobretudo ao longo dos anos 1990 e início dos anos 2000. Podemos referir aqui, dentre outros exemplos, a participação dos sindicatos no Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), no Programa Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI), ligado ao Ministério de Ciência e Tecnologia, no Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais (PCDA), bem como do Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP). Em todos esses espaços, o tema da inovação tecnológica e organizacional foi direta ou indiretamente objeto de discussão e de propostas de ação por parte de governos, empresários e trabalhadores, através de seus representantes.

As centrais também se fizeram representar nos fóruns de competitividade ligados ao Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio. A CUT e outras centrais participam, também, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ligado ao Ministério do Trabalho, que é constituído por recursos arrecadados pelo PIS/Pasep e gerenciado por esse conselho tripartite e paritário.

As câmaras setoriais foram experiências de concertação social de tipo neocorporativo que também se constituíram em espaços potenciais para discussões e promoção de ações envolvendo inovações no trabalho e, em alguns deles, foram estabelecidas negociações neste âmbito. Ao longo da década de 1990, não obstante as dificuldades de definição estratégica por parte das Câmaras, algumas delas nas quais o movimento sindical tomou parte produziram acordos setoriais sobre assuntos relativos à reestruturação produtiva, como, por exemplo, os realizados na Câmara Setorial do Complexo Automotivo, na Câmara da Construção ou na Câmara de Máquinas Agrícolas, dentre outras.

Atualmente, são poucas as câmaras em funcionamento, e as que ainda atuam o fazem de maneira desarticulada de estratégias de desenvolvimento setoriais e nacionais e com reduzida participação dos sindicatos. Diferentemente das negociações salariais que têm a possibilidade de recorrer a instâncias judiciais para sua

consecução, as decisões tomadas nos espaços institucionais, via de regra, supõem a concertação social, o mútuo reconhecimento daqueles que integram aqueles espaços. O desempenho desses fóruns, portanto, esteve diretamente atrelado à qualidade da intervenção das diferentes representações, à maior ou menor presença de definições estratégicas governamentais de desenvolvimento.

A dinâmica dos espaços institucionais sofreu uma desaceleração em meados dos anos 1990, tendo concorrido para isso a compreensão estreita de grande parte do empresariado e dos governos no tocante à dinâmica do conflito industrial. Os sindicatos, por sua parte, apresentaram dificuldades em desenvolver e/ou aprimorar os recursos políticos que produziram um relacionamento mais dinâmico, eficiente e democrático entre a cúpula (que participa dos fóruns) e a sua base; em atuar de forma homogênea a partir de estratégias comuns de intervenção, articulando suas entidades sindicais e as demais estruturas verticais; em desenvolver vínculos sociais mais sólidos, com estruturas de apoio para fazer frente a demandas mais complexas do que as tradicionais negociações salariais. Vale registrar também que, do lado sindical, desde o surgimento das Câmaras o dilema foi participar, ou não, desses arranjos, vistos, em larga medida, pelos sindicatos como capitulação e abandono da perspectiva do conflito.

Uma outra frente de atuação sindical ocorreu no âmbito Legislativo. Em 1988, por ocasião da Assembleia Nacional Constituinte, foi introduzido, no artigo 7º da Constituição Federal⁹, o inciso XXVII, que aborda “[...] a proteção (ao trabalhador) em face da automação na forma da lei.” Trata-se de um artigo constitucional que não possui ainda efeito prático, tendo em vista sua necessidade de regulamentação. A atuação dos sindicatos, no entanto, deixou a desejar segundo os parlamentares diretamente envolvidos com as propostas de regulamentação do artigo. Embora os sindicatos e, sobretudo, a Central Única de Trabalhadores tenham colaborado ativamente na discussão e na elaboração das propostas de regulamentação da lei, a atuação sindical não apresentou o mesmo vigor e a mesma atenção para gerar pressão social necessária à aprovação.

Finalmente, gostaríamos de referir acerca de outro âmbito de negociação das inovações nas quais os sindicatos brasileiros participaram, o qual diz respeito às negociações coletivas. Tendo em vista a inexistência de um banco de dados que acolha e consolide o universo das negociações coletivas dos sindicatos brasileiros, é possível ter uma aproximação observando o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE)¹⁰.

(9) Constituição de 1988. Título II - Dos Direitos e garantias fundamentais. Capítulo II Dos Direitos Sociais. artigo 7º: inciso XXVII.

(10) O SACC é um sistema desenvolvido pelo DIEESE para registro e análise de cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho. Foi criado em 1993 e, originalmente, acom-

A observação daqueles acordos possibilitou identificar cláusulas contendo “garantias” face à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais como direito a *treinamento*, ou até *reaproveitamento* em outras funções, tendo em vista a implantação de novas máquinas e de novos arranjos organizacionais. Também foi possível observar cláusulas que garantiam a *comunicação ao sindicato e/ou trabalhadores sobre processos de inovação* de forma que estes pudessem saber antecipadamente informações relevantes sobre projetos e procedimentos de implantação de inovações no trabalho. Também foram identificadas cláusulas acordadas garantindo a manutenção do *emprego*, além daquelas que possibilitavam a criação de *comissões paritárias* (entre empregadores e empregados) para discutir a introdução dos processos inovativos.

Mas quais foram os desdobramentos concretos das cláusulas negociadas? O que ocorreu depois que as negociações foram realizadas? E por último, qual foi a relação dos sindicatos com os objetos contratados? A constatação mais significativa é que nenhuma das entidades que constaram da base de dados SACC-DIEESE teve êxito em tornar efetivo aquilo que foi contratado. Os depoimentos colhidos dos diretores sindicais revelaram que as negociações conformaram um tipo de influência sindical sobre as inovações denominada por Bresciani (1994) de “aparente”, ou seja, firmada em contrato, mas sem ocorrer de fato (COTANDA, 2001).

28 Até aqui, procuramos, a partir dessas diferentes experiências, tornar evidente a possibilidade de envolvimento e de posturas proativas por parte dos sindicatos relativamente aos processos de inovação. Tais avanços, convém sublinharmos, ainda são frágeis; em muitos casos, porém, significam um passo adiante na busca do protagonismo sindical nos assuntos da produção. A literatura examinada sobre as experiências sindicais parece apontar para a necessidade de investimentos sindicais orientados por estratégias de longo prazo, que tornem possível uma ação que se antecipe à concretização das mudanças. Isso demanda dos sindicatos – além da conquista de novos direitos – uma série de atributos, conhecimentos e vínculos sociais, que, em linhas gerais, viabilizem repensar e projetar o trabalho. Considerando o ambiente adverso no qual está inserido o movimento sindical, é forçoso concluir que lograr tal resultado não é nada simples.

panhava um painel de 94 unidades de negociação. Em 2003, foram acrescentadas 130 unidades ao painel original do SACC-DIEESE. Em 2010, outras cinco unidades passaram a ser acompanhadas regularmente pelo DIEESE. Atualmente, o painel do SACC-DIEESE acompanha as negociações coletivas realizadas por cerca de cinquenta categorias profissionais em dezoito Unidades Federativas e em todas as regiões geográficas. São registradas cerca de 12 mil cláusulas por ano.

OS OBSTÁCULOS À INFLUÊNCIA SINDICAL NOS ASSUNTOS DA PRODUÇÃO

O reduzido êxito do sindicalismo em influir sobre os rumos das inovações organizacionais e tecnológicas não deve ser creditado a um exclusivo e determinante fator explicativo. Ao revés, postulamos que diversos obstáculos se opõem a esse objetivo. Para efeitos da presente análise, cindimos os obstáculos em dois tipos: os obstáculos exógenos e os obstáculos endógenos. Trataremos inicialmente dos primeiros, considerando que aquilo que os diferencia é a maior ou a menor governabilidade que os sindicatos possuem sobre eles.

Os assuntos relativos à organização da produção e do trabalho permanecem sendo majoritariamente considerados como prerrogativa essencialmente privada e discricionária, afeta à gerência das empresas, sejam elas públicas ou privadas. É amplamente aceito na sociedade, inclusive entre os trabalhadores, que a forma de dispor dos meios privados de produção para atingir um determinado objetivo é atribuição exclusiva das gerências. Essa *doxa* também é amplamente partilhada pelos servidores públicos. Desse modo, o limitado interesse dos sindicatos com respeito a esse tema também é tributário de um processo de reificação dos significados do trabalho.

O obstáculo anteriormente referido — inscrito na esfera simbólica, cultural — se manifesta igualmente no plano legal. A gestão do trabalho e da produção é, via de regra, assegurada legalmente como uma prerrogativa eminentemente patronal — o poder unilateral de mando do empregador. Na legislação brasileira, notadamente na CLT, a definição dos “entes” jurídicos empregador e empregado confere explicitamente, ao primeiro, o poder de “dirigir”, e, ao segundo, a situação de estar “sob a dependência” do primeiro.

O sistema institucionalizado de relações de trabalho, dependendo de seu arcabouço jurídico, pode restringir ou coibir a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Esse é um fator chave, embora não seja exclusivo, no caminho da influência sindical sobre os assuntos da produção. A estrutura de negociação entre capital e trabalho, quanto mais pulverizada, apresenta maiores dificuldades de colocar em prática estratégias sindicais articuladas e coordenadas. A ausência de estruturas meso ou macrorregulatórias do conflito entre capital e trabalho limita à esfera da empresa a possibilidade da intervenção sindical nos assuntos relativos à inovação tecnológica.

As particularidades históricas das formações sociais podem reforçar e atuar na reprodução social do poder de mando unilateral nos assuntos da produção. O escravismo no Brasil, por exemplo, cuja presença se fez sentir em cerca de dois terços de nossa história, contribuiu sobremaneira para a difusão de uma cultura

de desvalorização do trabalho e para uma tradição autoritária no tratamento das relações de trabalho. No âmbito da empresa, essa tradição se expressa através de uma postura gerencial refratária à negociação dos processos de inovação.

As formações sociais nas quais há expressiva concentração de renda, rebaixamento salarial e instabilidade no emprego induzem os sindicatos a concentrarem esforços na defesa dos salários, no direito ao trabalho e nos demais direitos sociais elementares. Embora não exista incompatibilidade entre ações sindicais no âmbito econômico e as referidas ao processo de trabalho, é razoável ponderar que a deficiência nos indicadores socioeconômicos oferece maiores obstáculos à atuação sindical. A formação escolar e profissional deficiente é um exemplo. Quanto piores os indicadores sociais nesse âmbito, mais dificuldades são postas ao envolvimento dos trabalhadores na formulação de alternativas aos modelos de organização do trabalho e de inovação tecnológica.

Em alguns segmentos econômicos, os grandes investimentos e mudanças tecnológicas são realizados tendo por base estratégias corporativas. A negociação coletiva desenvolve-se num nível, e as decisões sobre as inovações em outro. Produz-se uma assimetria entre o nível mais importante das decisões nas empresas e o nível no qual negociam os sindicatos. A natureza e a aplicação dos “pacotes” de inovações tecnológicas e organizacionais também são obstáculos, uma vez que, via de regra, preveem uma participação instrumental dos trabalhadores, sem que sejam considerados processos de negociação envolvendo as entidades representativas deles. Experiências históricas, como o já referido “compromisso fordista”, que concedeu o acesso à renda e à proteção social aos trabalhadores em troca do silêncio sindical em torno do tema, também constituem um amplo obstáculo.

A experiência soviética, a qual poderia estabelecer contrapontos alternativos aos modos de organização do trabalho no capitalismo, não o fez¹¹. Ao contrário, a ausência da democracia que caracterizou essa experiência contribuiu negativamente para o desenvolvimento da crítica às formas assumidas pelo trabalho no capitalismo: criticar a organização do trabalho nas economias industriais capitalistas seria o mesmo, dada a relativa semelhança, que criticar a experiência soviética.

A efetiva influência sindical nos assuntos da produção não depende exclusivamente da disposição dos sindicatos em fazê-lo, face à existência de inúmeros constrangimentos, conforme procuramos mostrar. Aquelas entidades que julgam pertinente a promoção dessa influência terão diante de si outro conjunto de obs-

(11) Paradoxalmente, a importância do processo de trabalho para o entendimento das relações de poder e dominação nas relações de trabalho está sobejamente demonstrada na narrativa de Marx. Vale lembrarmos, igualmente, as propostas da “oposição de esquerda”, liderada por Alexandra Kolontai (1976), apresentadas em 1921 no XX Congresso do Partido Bolchevique, visando a conferir maior autonomia aos trabalhadores nos assuntos relativos à produção. As propostas foram rechaçadas por Trotsky e, posteriormente, por Stálin.

táculos (endógenos) mais próximos à sua governabilidade. Esses obstáculos guardam relação com posturas, estratégias e capacitação sindical necessárias à consecução desse objetivo.

Os obstáculos endógenos, por sua vez, estão relacionados à limitada capacitação dos sindicatos para formular, organizar, propor e mobilizar trabalhadores, relativamente aos processos de organização e inovação do trabalho nos diferentes âmbitos onde se manifestam as variáveis decisivas da produção: na empresa, nos serviços, nas instâncias legais, institucionais, meso e macrorregulatórias.

De forma sintética, apresentamos alguns obstáculos endógenos, considerando que eles são a expressão de limitado desenvolvimento de capacitação sindical para:

- reconhecer o(s) significado(s) político(s) do processo de trabalho, incorporando esse tema como uma atribuição de natureza sindical. Assumir a prerrogativa de responder, em diferentes contextos, o que o trabalho significa e que trabalho se quer;
- promover e estimular a criação de organização dos trabalhadores nas empresas, sem que, no entanto, isso seja um fim em si mesmo. À luz da problemática do processo de trabalho, responder as perguntas: para que servem as comissões de fábrica ou comitês sindicais de base nos locais de trabalho? Como devem operar no cotidiano?
- conhecer e avaliar a composição técnica, política e cultural existente nos locais de trabalho objetos da ação sindical;
- produzir e/ou levantar informações sobre o processo de trabalho no setor público, na(s) empresa(s) e/ou cadeia(s) produtiva(s) — políticas de gestão do trabalho (salários e rendimentos, rotatividade, seleção, qualificação profissional, disciplina), de organização da produção, processos de terceirização e incorporação de tecnologia na empresa;
- analisar e depreender o que é substantivo no processo de trabalho frente à gama de informações relativas à produção de uma empresa ou do Estado;
- reconhecer e avaliar o contexto político e socioeconômico em que o sindicato, a empresa e o setor estão inseridos, bem como identificar possíveis cenários no curto, médio e longo prazos;
- formular propostas viáveis (considerando a força do sindicato e a inserção da empresa no mercado) de aspectos estruturantes do processo de trabalho — programas de gestão do trabalho e de inovação tecnológica;
- influir sobre propostas e ações cotidianas de mudanças de processos no chão-de-fábrica, oriundas dos próprios trabalhadores diretos ou viabi-

lizadas a partir de sua atuação;

- monitorar a implementação dos acordos formais e/ou informais;
- “perceber”, antecipadamente, possíveis ondas de inovações de produtos e processos (dimensões tecnológica e organizacional), bem como avaliar antecipadamente seus efeitos;
- desenvolver estratégias de pressão que acompanhem o processo de negociação;
- desenvolver atuação política em âmbito setorial e institucional, de sorte que se estabeleçam os nexos entre a dimensão micro do processo de trabalho (espaço da empresa) e as determinações meso e macrorregulatórias;
- desenvolver e/ou ampliar vínculos sociais com atores significativos, externos ao sindicato, capazes de apoiar a consecução de diferentes estratégias sindicais relativas ao processo de trabalho;
- promover pesquisas e/ou associar-se a centros de pesquisa visando gerar conhecimento (desenvolvimento tecnológico) relativo a produtos e processos (tecnologia e gestão do trabalho).

De forma geral, o desenvolvimento de capacitação visando à influência sindical nos assuntos da produção engendraria mudanças internas nas entidades, bem como na ampliação de seus vínculos sociais externos (junto a redes de apoio técnico e político) e internos (junto à categoria).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo concebemos o sindicalismo destacando a ausência de finalismo histórico nas suas atividades e afirmando, por outro lado, sua condição de sujeito social, condição que encerra em si, dialeticamente, sujeição — dada a assimetria de poder entre capital e trabalho — e atividade criativa, que lhe possibilita se contrapor aos constrangimentos, ainda que dentro de um campo limitado de possibilidades. O sindicalismo não é portador de um “destino objetivo” (LACLAU; MOUFFE, 1987) e, por essa razão, se faz necessário que ele afirme, no presente, suas convicções e seus projetos relativamente à forma e ao conteúdo do trabalho. A ação sindical que busca influir nos assuntos da produção é, no entanto, constrangida por obstáculos que se originam na referida assimetria de poder entre capital e trabalho, bem como nas próprias escolhas e estratégias sindicais.

A base material e social sobre a qual se assentou a ação sindical durante as últimas duas ou três décadas está sendo alterada de forma significativa. Mudaram não só as formas do emprego e de sua contratação, mas também o próprio mercado de trabalho. Os processos de inovação, em particular, extravasam sua dimensão técnica e propiciam a emergência de novas institucionalidades no interior das empresas e dos serviços públicos, colocando em relevo a necessidade de os sindicatos buscarem uma atuação proativa sobre o processo de trabalho. Essa atuação pode e deve operar não só na esfera do local de trabalho, mas em todas aquelas que, direta ou indiretamente, incidem sobre os rumos da produção.

Não há incompatibilidade entre as lutas sindicais de cunho salarial e as dirigidas àquele campo de conflito. A atuação sindical sobre o processo de trabalho, ao contrário do confinamento no plano micro, possibilita o estabelecimento de nexos entre os planos local e global das empresas e serviços, e nisso reside um expressivo potencial de conscientização política.

Mostramos que expressivos obstáculos se interpõem a esse envolvimento. Por razões de cunho analítico, propusemos obstáculos de duas ordens (endógena e exógena), com o intuito de mostrar que alguns deles estão relacionados a estrangulamentos “internos” e estão, portanto, próximos à governabilidade sindical. Concebemos o processo de trabalho como um campo que, dialeticamente, encerra a produção de conflito e de consenso, e que as inovações que o modelam tendem a desempenhar um papel na produção e na reprodução das relações sociais, indo além, portanto, de sua dimensão técnica. A importância da atuação sindical sobre os processos de inovação decorre justamente da dimensão política do processo de trabalho. O eventual afastamento desse campo de conflito por parte das entidades é fenômeno socialmente produzido.

Os assuntos atinentes ao mundo da produção e dos serviços prestados na esfera pública e as decisões sobre os seus rumos são, via de regra, tidos como assuntos de natureza privada ou fortemente hierarquizados, sendo ainda frágeis e limitadas as negociações envolvendo sindicatos. Postulamos que os sindicatos deveriam ir além da mera reação aos efeitos negativos dos processos de inovação e atuar de forma proativa sobre o processo de trabalho, o que, no juízo deste estudo, contribuiria para revitalização do movimento sindical em novas bases.

A postura predominantemente refratária das empresas privadas e do setor público relativamente ao envolvimento sindical nos assuntos da produção atua seguramente para que essas consequências sejam observadas. Entretanto, há que se considerar que esse resultado decorre, também, das insuficiências internas dos sindicatos com relação à temática da inovação, notadamente o limitado desenvolvimento de capacitação neste âmbito.

REFERÊNCIAS

BAMBER, G. Cambio tecnológico y sindicatos. In: HYMAN, R.; STREECK, W. (Comps.). **Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, p. 251-267. (Colección Economía y Sociología del Trabajo).

BRESCIANI, L. P. **Da resistência à contratação**: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil. Brasília: SESI-DN, 1994.

_____. **O Contrato da Mudança**: a inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões. 2001. 357f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) - Instituto de Geociências, Universidade de Campinas, Campinas, 2001.

COTANDA, F. **Sindicalismo e Inovação Tecno-organizacional**: a experiência da Central Única dos Trabalhadores. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia - 300f. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

FARIA, J. H. **Comissões de Fábrica**: poder e trabalho nas unidades produtivas. Curitiba: Criar, 1987.

KOLONTAI, A. **La oposicion obrera**. Madrid: Miguel Castellote, 1976. (Colección Básica, n. 15).

LACLAU, E.; MOUFFE, C. **Hegemonia e estratégia socialista**: hacia la radicalización de la democracia. Madrid: Siglo XXI, 1987.

LEITE, M. P. **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta/FAPESP, 1994.

LIPIETZ, A. **Audácia**. Uma alternativa para o século XXI. São Paulo: Nobel, 1991.

MAGGIOLINI, P. **As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa**. Petrópolis: Vozes/IBASE, 1988.

MARÍN, L. A. **La participación en el trabajo**: el futuro del trabajo humano. Buenos Aires: Lumen, 1998.

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MOTTA, F. P. Alguns precursores do participacionismo. In: VENOSA, R. et al. **Participação e participações**: ensaios de autogestão. São Paulo: Babel Cultural, 1987.

PRICE, R.; STEININGER, S. (Orgs.). **The Control of New Technologies**: union strategies in West Germany. New Technology, Work and Employment, 1987.

PRICE, R. Información, consulta y control de las nuevas tecnologías. In: HYMAN, R.; STREECK, W. (Orgs.). **Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1993, p. 305-320.

RATHKEY, P. et. al. **New Technology and Changes: An Anglo-German Comparison**, Newcastle: Conway Foundation, 1982.

TALLARD, M. La negociación sobre nuevas tecnologías: una comparación entre Francia y Alemania Occidental. In: HYMAN, R.; STREECK, W. (Comps.). **Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, p. 345-360. (Colección Economía y Sociología del Trabajo).

THOMPSON, E. P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. 3 v.

SZÉLL, G. Democracia industrial. In: OUTHWAITE, W.; BOTTOMORE, T. (Org.). **Dicionário do pensamento social do século XX**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.

WILLIAMS, R.; STEWARD, F. Technology Agreements in Great Britain: a survey 1977-83. **Industrial Relations Journal**, 1985.