

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**FORMAS DE ATUAÇÃO DE ENTIDADES
SINDICAIS DO RGS: ESTUDO COMPARATIVO
ENTRE SINDICATOS VINCULADOS À CUT E
FORÇA SINDICAL**

CESAR AUGUSTO TEJERA DE RÉ

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Administração da UFRGS como requisito
parcial à obtenção do grau de Mestre em
Administração de Recursos Humanos

Dra. Marina Keiko Nakayama

Orientadora

Porto Alegre, fevereiro de 2000

Agradecimentos

Para a realização deste trabalho contei com a colaboração e a solicitude de muitas pessoas.

Em especial quero agradecer:

À Prof. Dra. Marina Keiko Nakayama, que muito além de seu papel formal, esteve sempre presente com sua orientação, compreensão e estímulo;

À Sra. Lourdes Odete dos Santos, pelo suporte técnico e inestimável colaboração na estruturação e análise dos dados pesquisados;

À equipe de bolsistas do CEPA pelo apoio na transcrição das fitas e digitação dos questionários;

Às lideranças sindicais entrevistadas, em especial ao Sr. Francisco Vicente, que mostrou-se sempre disponível para prestar informações;

À Alice, pelo carinho, apoio e solidariedade.

Sumário

Lista de Abreviaturas e Siglas	V
Lista de Tabelas	VI
Resumo	VII
Abstract	VIII
1 Introdução	1
1.1 A Questão de Pesquisa	1
1.2 Objetivos	2
1.2.1 Objetivo Geral	2
1.2.2 Objetivos Específicos	2
1.3 Justificativa	2
2 Revisão da Literatura	6
2.1 Globalização Econômica: Caracterização e Aspectos Teóricos	6
2.2 O Impacto da Globalização sobre o Processo Produtivo e as Relações de Trabalho	13
2.3 A Reestruturação Produtiva no Brasil	21
2.4 Origem dos sindicatos	26
2.5 O Movimento Sindical Brasileiro	28
2.5.1 Evolução Histórica	28
a) Período Anterior a 1930	30
b) Período entre 1930 e 1945	33
c) Período entre 1945 e 1964	34
d) Período entre 1964 e 1977	36
e) Período do Novo Sindicalismo	39
f) Momento Atual	43
2.5.2 O Movimento sindical no Rio Grande do Sul	45
2.5.3 Características Atuais do Sistema Sindical Brasileiro	50
2.6 Reformas Propostas	55

3 Metodologia	64
3.1 Tipo de Pesquisa	64
3.2 As Técnicas da Pesquisa	64
3.3 Universo	66
3.4 Amostra	66
3.5 Instrumento de Coleta	67
3.6 Procedimento de Coleta	68
4 Descrição e Análise dos Resultados	69
4.1 Informações Gerais	69
4.2 Organização Administrativa	70
4.2.1 Funcionamento das Entidades	70
4.2.2 Principais Atividades desenvolvidas pelas Entidades	73
4.3 Grau de Representatividade	79
4.4 Forma de Atuação	80
4.4.1 Principais Bandeiras de Luta	82
4.4.2 Formas de Luta	84
4.5 Preocupação das Entidades com as Formas de Organização nos Locais de Trabalho	87
4.6 Conseqüências da reestruturação Produtiva para os Trabalhadores	92
4.7 Opinião sobre as transformações Propostas na Estrutura Sindical e na Flexibilização de Direitos Sociais	95
5 Conclusão	113
6 Referências Bibliográficas	125
7 Anexo – Questionário	131

Lista de Abreviaturas e Siglas

CAD/CAM	-	Projeto e manufatura com auxílio do computador
CIPA	-	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	-	Comando Numérico Computadorizado
COB	-	Confederação Operária Brasileira
CODEFAT	-	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CUT	-	Central Única dos Trabalhadores
DIAP	-	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	-	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
FAT	-	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	-	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GINEIT	-	Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho
MTb	-	Ministério do Trabalho
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OLT	-	Organização nos Locais de Trabalho
OMC	-	Organização Mundial do Comércio
PEC	-	Proposta de Emenda à Constituição
P&D	-	Pesquisa e Desenvolvimento
PIB	-	Produto Interno Bruto
PLR	-	Programa de Participação nos Lucros e Resultados
SINE	-	Sistema Nacional de Emprego
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho
TWI	-	Training Within Industry

Lista de Tabelas

1	- Principais Medidas do Poder Executivo	59
2	- Principais Precedentes Normativos cancelados pelo TST	60
3	- Representatividade das Entidades	70
4	- Opinião sobre as transformações propostas na estrutura sindical e na flexibilização de direitos sociais	96

Resumo

O presente trabalho tem como objetivos identificar a percepção dos líderes sindicais frente às mudanças que estão sendo propostas na estrutura sindical brasileira e na flexibilização de direitos sociais e compreender o funcionamento das entidades pesquisadas, apresentando suas principais bandeiras de luta e a forma como atuam para alcançá-las.

A revisão da literatura estrutura-se em torno das implicações da globalização econômica sobre o processo produtivo e as relações de trabalho, a evolução histórica dos sindicatos brasileiros, as características do atual modelo sindical brasileiro e as transformações que estão sendo propostas para mudança desse modelo.

A metodologia adotada é a do estudo exploratório descritivo combinado, dividido em duas fases – uma fase qualitativa e outra quantitativa.

A análise dos dados identifica a posição das lideranças de dois grupos de sindicatos, um vinculado à Central Única dos Trabalhadores - CUT e outro associado à Força Sindical. A análise é complementada com os dados obtidos nas entrevistas realizadas com uma liderança de cada uma das centrais citadas. A partir dos dados apontados na pesquisa, tecem-se os comentários finais.

Abstract

The present dissertation has as its main objectives to identify the perception of Union Leaders in the presence of changes that are being proposed within the structures of Brazilian Labor Unions and in the resiliency of Social Laws, and to comprehend the way the researched entities are operating, exhibiting their main fighting banners and acting in order to achieve fulfillment of their demands.

The literature review has been structured around implications of the economic globalization vis-a-vis the productive process and labor relationships, of the historic evolution of Brazilian Labor Unions, the characteristics of the present Brazilian Labor Union structure and of the transformations being proposed for its alterations. .

The adopted methodology is the combined descriptive exploratory study, separated into two phases - a qualitative and a quantitative one.

The analysis of the collected data identifies the leadership-positions taken by two Labor Union groups, one of them linked to the Central Única dos Trabalhadores (CUT) the other one associated to the Força Sindical .The analysis is being complemented with data collected during interviews of leaders belonging to each of the two aforementioned labor unions. The data collected from these interviews is the material the closing comments have been woven with.

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, apresenta-se a situação-problema objeto deste trabalho, definem-se os seus objetivos e justifica-se a importância do tema.

A situação-problema tem origem nas mudanças que estão ocorrendo na forma de regulação das relações entre capital e trabalho, provocando debates sobre a chamada flexibilização dos direitos sociais.

Como fruto da necessidade de adequação ao mundo globalizado, os direitos sociais (trabalho em tempo integral, um certo grau de estabilidade, proteção social, uma perspectiva de progressão funcional e salarial, etc.) que definiam o marco legal da contratualidade entre empregadores e empregados passam a ser questionados, com o objetivo de permitir o ajuste do emprego às flutuações da produção e do mercado.

Nesse cenário, torna-se relevante estudar como as entidades sindicais gaúchas estão percebendo essas transformações e o que estão fazendo para enfrentá-las.

1.1. A Questão de Pesquisa

Como os sindicatos filiados à CUT-RS e à Força Sindical estão definindo a sua atuação com relação às mudanças que estão sendo propostas na estrutura sindical brasileira e na flexibilização de direitos sociais.

1.2 Objetivos

Para responder a essa pergunta, estabeleceram-se os seguintes objetivos.

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar as formas de atuação de dois grupos de entidades sindicais, sendo um filiado à Central Única dos Trabalhadores – CUT – e outro filiado à Força Sindical, e as diferenças de atuação, se é que existem, dessas entidades frente às mudanças que estão sendo propostas na estrutura sindical brasileira e na flexibilização de direitos sociais.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Descrever a organização administrativa das entidades;
- Arrolar as principais atividades por elas desenvolvidas;
- Analisar seu grau de representatividade e sua forma de atuação;
- Identificar suas principais bandeiras de luta e a forma como atuam;
- Verificar a preocupação das entidades com as formas de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho;
- Identificar a percepção de líderes sindicais quanto às repercussões das mudanças propostas na estrutura sindical e na flexibilização de direitos sociais.

1.3 Justificativa

O mundo passa por um processo de reestruturação financeira, industrial e econômica que tem por alicerce a volatilidade dos mercados financeiros, mudanças na estrutura produtiva, emergência de novos padrões de concorrência e alterações radicais no perfil e composição do mercado de trabalho.

As alterações na estrutura produtiva indicam as seguintes tendências:

- Externalização da produção e serviços via a terceirização e subcontratação. A grande empresa transforma-se, descentralizando sua atividade produtiva (no extremo, pode até não produzir como, por exemplo, a Nike), concentrando-se apenas em atividades vitais como tecnologia, comercialização e finanças;
- Migração das corporações transnacionais, que procuram abrir mercado para sua produção e, ao mesmo tempo, recuperar as taxas de lucro, reduzindo seus custos de produção via uso intenso de tecnologia e redução de salário, com a transferência de suas unidades fabris ou ciclos de produção com características menos nobres (poluidores do meio ambiente, grandes consumidores de energia, intensivos em mão-de-obra e, por isso mesmo, dependentes de baixos salários) para zonas com custo menor de mão-de-obra e onde o movimento sindical é menos atuante (as denominadas *green areas*);
- Nova forma de produzir, com a adoção de modernas técnicas de gestão da produção (*just-in-time*, controle de qualidade total, etc.), de gestão e organização do trabalho (células de produção, gestão participativa, etc.), e de políticas de gestão de recursos humanos (trabalho em equipe, investimentos em formação de pessoal, novas formas de remuneração, etc.);
- Menor dimensão das empresas, com a criação de redes de pequenas e médias empresas prestadoras de serviços às grandes, através de fornecimentos e subcontratações, as quais tornam-se assim mais dependentes economicamente das grandes empresas.

Essas modificações trazem para o mundo do trabalho as seguintes implicações:

- Alterações no perfil da mão-de-obra, criando uma diferenciação entre trabalhadores multiquificados, responsáveis pela produção nas novas empresas tecnologicamente mais avançadas, e o restante dos trabalhadores

que ficam mais expostos à precarização nas suas condições de trabalho (trabalho de tempo parcial, informalização, regimes especiais de contratação, etc.);

- A multiplicação de pequenas empresas, fragmentando o coletivo dos trabalhadores em pequenas unidades, o que dificulta sua coesão social;
- A utilização do sistema de subcontratação que acentua a precarização, já citada e a informalidade das relações de trabalho como forma de redução de custo;
- Novas estratégias de gestão do trabalho que privilegiam as negociações diretas com os trabalhadores, reduzindo o papel do sindicato nesse processo;
- Pressão para desregulamentação dos direitos sociais em nome da necessidade da sobrevivência das pequenas e médias empresas, sob o argumento de que são elas as grandes geradoras de empregos;
- Crescentes ataques aos direitos de organização sindical.

Estas transformações afetam o movimento sindical mundial, o qual vem enfrentando, com exceção dos países escandinavos, uma “queda do número e da proporção de trabalhadores filiados e no declínio das taxas de greve, dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição” (Rodrigues, 1999: 11).

Após um período de ascensão durante o final dos anos setenta e durante os anos oitenta, a partir do Governo Collor (1990 - 1992), o movimento sindical brasileiro vem enfrentando dificuldades e reveses que se confundem com os encontrados pelo movimento sindical no âmbito mundial, quais sejam aumento do desemprego, especialmente no setor industrial, base tradicional da ação sindical, privatizações e tendência à redução do número de empregados no mercado formal (com carteira assinada). Além disso, enfrenta outros fatores que são característicos da realidade nacional como estabilização econômica, com a súbita e drástica

redução dos índices inflacionários, o fim da indexação dos salários, as profundas desigualdades sociais de nosso país.

As dificuldades de atuação do movimento sindical brasileiro são agravadas pelas características da nossa estrutura sindical. Com pequenas modificações, o sistema sindical brasileiro vigente hoje é o mesmo criado na década de 30 e está baseado no princípio da unicidade e da contribuição compulsória e na mediação do conflito trabalhista via Justiça do Trabalho. Esta estrutura, na medida em que cria uma reserva de mercado para a entidade e garante sua sobrevivência financeira independente do número de associados e de seu grau de combatitividade, permite uma postura de passividade ante as mudanças dinâmicas do mercado.

Neste trabalho, pretende-se analisar a forma de atuação de dois grupos de sindicatos gaúchos, um vinculado à CUT e outro à Força Sindical – as duas maiores centrais sindicais do Rio Grande do Sul.

As questões que a pesquisa busca compreender são as seguintes:

- Quais são as características do funcionamento administrativo dessas entidades;
- Quais são as principais atividades por elas desenvolvidas;
- Qual é o seu grau de representatividade e sua forma de atuação;
- Quais são suas principais bandeiras de luta, e as formas utilizadas para atingir seus objetivos;
- Qual a preocupação com as formas de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho – OLT, e quais os resultados que vêm sendo obtidos .
- Qual a percepção dos líderes frente às propostas de alteração na estrutura sindical e de flexibilização de direitos sociais e se existe diferenças de posicionamento pelo fato de estar filiado a centrais sindicais diferentes .

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Globalização Econômica: Caracterização e Aspectos Teóricos

A partir da década de 70, o cenário econômico internacional passou a vivenciar um fenômeno de redefinição das relações em diferentes áreas sociais como a de produção de bens, a da economia, das finanças, do desenvolvimento da tecnologia, do comércio, etc. Esse processo, que está cada vez mais intenso, vem sendo normalmente denominado de globalização.

Globalização é um conceito com conotações muito amplas e com vários sentidos para diferentes pessoas. Originariamente, a palavra foi usada para designar a globalização financeira, no momento em que o capital financeiro internacional passou a circular pelo mundo, alheio ao controle dos bancos centrais dos países. Posteriormente, sob a ótica econômica, globalização passou a significar a integração de mercados nacionais por intermédio do comércio internacional de bens e serviços. Hoje, a expressão globalização diz respeito não apenas à hegemonia sistêmica do setor financeiro, mas também à forma de produzir riquezas e à natureza dos elos entre os fluxos de produção e os seus desdobramentos.

Segundo Chesnais (1996:23), a palavra *global* surgiu no começo dos anos 80 nas escolas de administração americanas e, rapidamente, popularizou-se em artigos e livros dos consultores de *marketing* dessas escolas, os quais passaram a pregar a seguinte mensagem:

“Em todo lugar, onde se possa gerar lucro, os obstáculos à expansão das atividades de vocês foram levantados, graças à liberação e à desregulamentação; a telemática e os satélites de comunicação colocam em suas mãos formidáveis instrumentos de comunicação e controle, reorganizem-se e reformulem, em conseqüência, suas estratégias internacionais”.

Para Chesnais (1996:17), a expressão mais adequada para definir o processo em curso seria *mundialização*, em vez de globalização, por entender que ela "traduz a capacidade estratégica de todo grande grupo oligopolista, voltado para a produção manufatureira ou para as principais atividades de serviços, de adotar, por conta própria, um enfoque e conduta 'globais'".

Não há consenso entre os teóricos acerca do termo *globalização*, existindo uma grande variedade de pontos de vista.

Oman (1994:8) associa globalização ao movimento de "redução dos entraves políticos à movimentação de mercadorias e serviços entre fronteiras (inclusive fatores de produção)"; Lamounier (1996:52-3), à "reorganização das estruturas produtivas e aumento dos fluxos comerciais e financeiros, configurando uma situação de crescente interdependência mundial, no presente contexto de aceleração do desenvolvimento tecnológico" e, Gonçalves (1994:13) associa ao "grau, extensão, natureza e padrão da concorrência à escala mundial". Singer (1998:21), por sua vez, vê a globalização como "um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países."

Ianni (1994:24) chama a atenção que "o fenômeno da globalização ainda não constitui um fato acabado. Representa um processo em marcha", rumo a consolidação da comunidade global e do desenvolvimento dos distintos segmentos da sociedade mundial. Nesse particular, "enfrenta obstáculos, sofre interrupções, mas generaliza-se e aprofunda-se como tendência".

Ortiz (1996:15) reforça esse sentido ao afirmar que a "globalização é um fenômeno emergente, um processo ainda em construção. Mesmo a ciência econômica, que melhor trabalhou o paradigma, reconhece a novidade do tema."

Diante da dificuldade de estabelecer um conceito preponderante, apela-se para metáforas, pois, como esclarece Ortiz (1996:14), “as metáforas abundam diante da falta de conceitos [...]. Elas revelam uma realidade emergente, ainda fugidia ao horizonte das Ciências Sociais. Toda metáfora é um relato figurado, o que se ganha na consciência, perde-se em precisão conceitual”. Ianni (1995:15) aponta algumas dessas metáforas: “na época da globalização, o mundo começou a ser taquigrafado como 'aldeia global', 'fábrica global', 'terrapátria', 'nave espacial', 'nova babel' e outras expressões. São metáforas razoavelmente originais, suscitando significados e implicações. Povoam textos filosóficos e artísticos.”

Ao se examinar o que vem sendo escrito sobre a globalização da economia, emerge uma abordagem que a apresenta como um processo rápido e recente, sem precedente histórico, onde a economia mundial está internacionalizando-se, passando a ser dominada por corporações transnacionais, as quais não devem lealdade a Estado-nação algum e se estabelecem em qualquer parte do mundo em que haja vantagem de mercado¹. Diante dele, torna-se em grande parte inoperante o arcabouço político e institucional vigente, baseado no Estado nacional e nos partidos políticos atuais. Perdendo sua capacidade reguladora, o estado deve ser mínimo.

A inexorabilidade da globalização seria de tal ordem que “Qualquer um que acredite que a globalização possa ser interrompida precisa nos informar como ele vê a paralisação do progresso econômico e tecnológico, o que equivaleria a tentar paralisar a rotação da Terra”².

Seus defensores alegam que a competição global reduz preços, facilita o controle da inflação – que seria a maior das injustiças sociais –, encoraja o desenvolvimento em todo mundo, rompendo fronteiras culturais e

¹ Ver OHMAE, K. O fim do Estado-nação. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

² Cf. Ruggiero, Renato. Chefe da Organização Mundial do Comércio, citado por Doughty, Nicholas. In: “Com o um gigantesco rolo compressor”. Gazeta Mercantil, 19/02/97, p. A-15.

preconceitos, solapa os governos autoritários, provocando irrupção da democracia.

Por trás dessa linha de raciocínio, existe uma ideologia que tenta se firmar como hegemônica, que é a lógica do neoliberalismo, o qual argumenta que o igualitarismo promovido pelo Estado de Bem-Estar destrói a liberdade e a força da concorrência, com obstáculos à prosperidade geral. Seus adeptos afirmam que uma certa desigualdade social é inevitável e positiva, uma vez que decorre da liberdade humana.³

Por outro lado, há autores que negam à globalização o seu caráter novo e recuam ao passado remoto para encontrar um grau semelhante de abertura aos fluxos comerciais e de investimento. Fernandes (1996:32-4), afirma que globalização é a palavra da moda para um processo que remonta à expansão da civilização européia a partir do final do século XV, a qual permitiu a europeização da América.

Na verdade, a economia capitalista tende a superar os limites do estado-nação quase desde o seu início. Marx e Engels (s/d:24-5) já tinham constatado essa necessidade de expansão do modelo capitalista de produção:

Impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte.

Pela exploração do mercado mundial a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países. Para desespero dos reacionários, ela retirou à indústria sua base nacional. As velhas indústrias nacionais foram destruídas e continuam a sê-lo diariamente. São suplantadas por novas indústrias, cuja introdução se torna uma questão vital para todas as nações civilizadas, indústrias que não empregam mais matérias-primas autóctones, mas sim matérias-primas vindas das regiões mais distantes, e cujos produtos se consomem não somente no próprio país, mas em todas as partes do globo. Em lugar das antigas necessidades

³ Ver ANDERSON, Perry. Balanço de neoliberalismo. In: Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, bem como suas reflexões durante o Ciclo de Conferências Internacionais: Os Dilemas da Civilização no final de Século, promovido pela prefeitura Municipal de Porto Alegre, em 17/12/96.

satisfeitas por produtos nacionais, nascem novas necessidades, que reclamam para sua satisfação os produtos das regiões mais longínquas e dos climas mais diversos. Em lugar do antigo isolamento de regiões e nações que se bastavam a si próprias, desenvolve-se um intercâmbio universal, uma universal interdependência das nações.

A ampliação dos espaços para realização de lucro conduziu à globalização. O mundo passou a ser visto como uma referência para obtenção de mercados, locais de investimentos e fonte de matérias-primas.

Contra a inexorabilidade do processo Hirst & Thompson (1998:341), apresentam o seguinte argumento:

Os defensores mais ingênuos da rápida e recente 'globalização' têm memória curta e tendem a ver a economia internacional em termos pós-1973. Uma perspectiva maior é prudente, não simplesmente pelo que revela sobre a economia mundial pré-1914, mas porque mostra quão volátil, quão sujeita às mudanças conjunturais e quão vulnerável aos efeitos dos conflitos políticos é a economia internacional. Nenhum regime durou mais do que 30 a 40 anos, e períodos de abertura e crescimento consideráveis foram substituídos por períodos de fechamento e de declínio. Portanto, seria uma ingenuidade projetar as tendências atuais de abertura e de integração, como se fossem inevitáveis ou irreversíveis.

Batista Jr. (1998:8), embora concorde que vivenciamos uma extraordinária velocidade do progresso técnico, uma crescente integração comercial e financeira dos mercados e a difusão mundial da cadeia produtiva, alerta que é preciso: “resguardar-se contra a carga de fantasia e mitologia construída a partir desses fenômenos reais. Há uma tendência bastante generalizada a exagerar o alcance dos fatos que servem de base à retórica da 'globalização'.”

O mesmo autor chama a atenção para o fato de que ver a globalização como um processo inevitável é “um fenômeno ideológico, nem sempre muito sofisticado, que serve a propósitos variados” (1998:7). Um desses propósitos é paralisar as iniciativas nacionais, que passam a ser vistas como ineficazes, o que, para certo tipo de governo, tem grande utilidade, pois: “Globalização vira uma espécie de desculpa para tudo, uma explicação fácil para o que acontece de negativo no país. Governos fracos e omissos servem-se dessa

retórica para isentar-se de responsabilidade, transferindo-a para um fenômeno impessoal e vago, fora do controle nacional” (Batista Jr., 1998:7)

Celso Furtado, ao analisar as conseqüências da globalização, diz que

[...] as tendências dominantes da dinâmica social contemporânea são: a) o aumento do desemprego, que já não é apenas cíclico, mas assume a forma de exclusão, criando barreiras crescentes à mobilidade e à ascensão social; e b) a concentração do patrimônio e da renda, que se traduz no aprofundamento do fosso entre uma minoria de menos de um décimo da cidadania e a massa da população.

Doughty (1997:A-15) sintetiza muito bem os antagonismos sobre o tema. Segundo ele:

Os defensores da globalização dizem que ela cria riqueza e empregos, reduz preços, encoraja o desenvolvimento em todo mundo, rompendo fronteiras culturais e preconceitos, dando voz a todos, e mesmo solapando governos autoritários.

Críticos dizem que ela destrói a diversidade cultural em nome de valores de livre mercado enriquece os países industrializados e coloca os países em desenvolvimento em desvantagem cada vez maior, impede a consolidação do estado-nação constrói um '*Mac-Mundo*' (cultura homogênea, sem gosto), cria desemprego e estresse, erodindo os valores e o tecido social em nome da competição.

Na opinião de Gianetti (1998:4-9) , é natural essa tendência à polarização das expectativas, pois:

Assim como um macroambiente estável e sedimentado favorece a convergência de visões sobre o amanhã, é natural que um mundo em vertiginosa mudança – tecnológica, econômica e geopolítica – provoque uma assombrosa dispersão de crenças sobre o que o futuro nos reserva.

O fato é que à medida que o futuro se torna menos previsível e mais aberto, maior também parece ser a propensão a preenchê-lo com as cores dos nossos desejos e ânimos primários.

A dificuldade para uma análise mais isenta das conseqüências do processo de globalização decorre do fato que a globalização deste fim de século surge junto com o neoliberalismo econômico. Por isso,

Alguns chegam a opor-se à globalização como se ela fosse uma invenção do neoliberalismo. Ocorre nisto a adoção de uma postura idealista que não consegue perceber que a globalização é um fenômeno estrutural objetivo e o neoliberalismo uma programa político-ideológico que procura se

adaptar a ela. Falta à esquerda o sentido da renovação e a percepção de que o mundo está passando por uma profunda revolução que atinge desde o dia-a-dia das pessoas comuns até as formas de existência dos Estados. (Genoino, 1996:12)

A realização de um projeto de globalização neoliberal não é uma inevitabilidade. Está subordinada à vontade das pessoas, ao estágio de correlação de forças da sociedade. A globalização será o que nós fizermos dela. Portanto, trata-se de uma questão política, de uma questão de poder.

A globalização permite a ampliação de agendas de discussão, incluindo novos temas como desenvolvimento econômico cooperativo, direitos humanos e meio ambiente. Além disso, democratiza essa discussão, permitindo que não só os governos tenham papel ativo nessas discussões, mas também abrindo espaço para novos atores, como as ONGs, os partidos políticos e as entidades da sociedade civil.

Embora o processo de globalização tenha antecedentes históricos, seu debate esteja carregado de conteúdo ideológico e não haja uma uniformidade teórica quanto ao seu conceito, não há dúvida, como diz Lacerda (1998:18), que "esse é um fenômeno complexo que assume características distintas nas diferentes esferas das relações econômicas internacionais – produtiva-real, monetária-financeira, comercial e tecnológica".

De uma maneira geral, é possível afirmar que a globalização é um fenômeno complexo que compreende pelo menos três tendências:

- expansão dos fluxos de comércio internacional de mercadorias e serviços;
- maior mobilidade de capitais financeiros internacionais na forma de investimentos diretos e fluxos de capital financeiro;
- rápida difusão de novas tecnologias e reestruturação empresarial com novas formas de organização do processo produtivo.

Esse processo de internacionalização da produção, que avançou substancialmente a partir dos anos 80, tem provocado transformações nas estruturas industriais, impondo um novo estilo de desenvolvimento baseado na difusão acelerada e simultânea de inovações técnicas, organizacionais e financeiras. Estas são fortemente influenciadas pelo avanço e aplicação das tecnologias de microeletrônica, informática e telecomunicações, levando a uma reestruturação da produção e da divisão internacional do trabalho, por um lado, e à intensificação da concorrência em escala mundial, por outro.

As seguintes forças aceleram e acentuam esse processo :

- mudanças tecnológicas super-rápidas que tornaram o mundo menor (nascimento do computador pessoal e a revolução nas telecomunicações);
- transformações nos transportes, que aceleraram a integração (ligas leves para substituir o aço, microprocessadores para substituir os imensos painéis de controle, containerização, exportação de programas de softwares simplesmente através de transmissão por linha telefônica);
- concorrência crescente;
- abertura de novos mercados - livre comércio é a meta, com as fronteiras progressivamente ignoradas em nome do dinheiro e da prosperidade (A Organização Mundial do Comércio – OMC – fiscaliza para que todos joguem conforme as regras).

2.2 O Impacto da Globalização sobre o Processo Produtivo e as Relações de Trabalho

Uma consequência bem visível do processo de globalização ocorre no âmbito dos processos de produção. A aplicação da microeletrônica e o uso de softwares permitem programar o processo de produção, tornando-o mais flexível, quando comparado com a forma de automação repetitiva e não programável, e viabiliza a produção sob encomenda, sem perda de economia

de escala. Surge, então, a mudança da produção padronizada de massa para uma produção flexível, feita sob encomenda, a qual traz como consequência profundas transformações no plano das relações de trabalho.

Até o final dos anos 60, o modelo de produção que prevaleceu no mundo desenvolvido baseava-se na produção de cunho fordista, que sustentava o princípio da completa e consistente intercambialidade das peças e da facilidade de ajustá-las entre si.⁴

Segundo Lacerda (1998:41), são características desse padrão:

- a utilização de unidades fabris de planta mínima eficiente, operando em escala ampliada;
- o elevado grau de mecanização e uso intensivo de máquinas unitarefas;
- a padronização de uma gama restrita de produtos de consumo de massa em cada planta industrial, produtos estes de longo ciclo de vida;
- O emprego de mão-de-obra produtiva pouco qualificada rapidamente treinada e 'flexível', enquanto 'custo variável';
- a divisão de responsabilidades e tarefas entre empresas, segmentação de tarefas de baixa e alta qualificação e separação de funções de concepção e execução, de produção/manutenção, entre outras;
- a concepção de conceito de abastecimento de produto padronizado para o mercado mundial e relações pouco cooperativas com a cadeia de fornecedores.

⁴ Ver WOMACK, J. & ROSS, D. A máquina que mudou o mundo. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 9-26.

Para Lipietz (1991:101), o modelo fordista – enquanto um paradigma industrial (a palavra paradigma entendida como 'conjunto de termos unificados por uma noção comum, como as folhas de uma árvore') – foi uma *success-story* única na história do capitalismo e pressupunha:

Enquanto estrutura macroeconômica, que os ganhos de produtividade resultantes de seus princípios de organização tinham contrapartida, de um lado, no crescimento dos investimentos financiados pelos lucros e, de outro, na ampliação do poder de compra dos trabalhadores assalariados. Resultava daí que a participação dos salários no valor adicionado e o coeficiente de capital em valor permaneciam, 'grosso modo', constantes; que a taxa de lucro era, portanto, mais ou menos estável; e que os mercados para os bens de consumo e de capital expandiam-se em paralelo à produtividade.

Enquanto sistema de regras do jogo (ou enquanto modo de regulação), o fordismo pressupunha o estabelecimento de um contrato de longo prazo da relação salarial, com limites rígidos nas demissões, e uma programação de crescimento do salário indexado aos preços e à produtividade geral. Além do mais, uma extensa socialização das rendas, por obra do Estado-previdência assegurava uma renda permanente aos trabalhadores assalariados. (Lipietz, 1991:105).

A partir dos anos 70, surgem novas oportunidades relacionadas à difusão de modernas tecnologias. A incorporação industrial dos avanços da informática e da microeletrônica "permitiram pensar máquinas-ferramentas e operatrizes como um conjunto de equipamentos flexíveis para toda a indústria, que viria a diminuir o tempo de imobilização de capital em semi-acabados e tornaria contínuo o fluxo de produção, ora então descontínuo". (Miranda: 1989:70)

O impacto dessas tecnologias sobre as formas de organização da produção implicam mudanças nas estratégias empresariais. Conforme Lacerda (1998:43), aceleram-se os processos cooperativos entre empresas, em muitos casos concorrentes entre si, para buscar viabilidade econômica dos custos de P&D. Observa-se uma melhora na eficiência da gestão e coordenação das grandes empresas, com sensível redução dos custos administrativos, proporcionada pelas redes telinformatizadas. Ocorre uma diminuição do ciclo tecnológico de vida dos produtos e dos processos, impulsionados pela busca da lucratividade na inovação. As empresas ampliam seu interesse no mercado internacional, na procura de aumentar a escala de

produção, através de fusões e aquisições para a conquista de novos mercados (uma onda de fusões está invadindo, setor após setor, os ramos bancário, financeiro, farmacêutico, até o automobilístico). Ocorre um avanço no processo de descentralização das decisões de produção, acompanhado da articulação de uma gerência *on-line* dos processos e de formas mais envolventes de relacionamento com os trabalhadores.

Outra tendência clara é a expansão da terceirização, inicialmente motivada pela lógica da escala adequada de produção. Certos serviços e insumos são produzidos mais eficientemente se delegadas a pequenas unidades especializadas. É o que acontece, por exemplo, com a Nike, um dos maiores produtores mundiais de sapatos esportivos. Seu escritório central atua em estratégia, marketing, concepção de produto e logística de produção. Toda a atividade de produção é terceirizada por dezenas de fornecedores especialistas ao longo do mundo.

No entanto, para que se compatibilize a extraordinária velocidade das inovações tecnológicas com a respectiva viabilidade econômica, é necessário promover e sustentar um elevado nível de rotatividade de produtos e serviços (flexibilização). Tal compatibilização, no entanto, é impraticável nas organizações típicas do padrão taylorista-fordista, dado o grau de hierarquização e burocratização que as caracteriza. De forma análoga, essa velocidade de incorporação de inovações choca-se com os estreitos limites do sistema institucional típico do Estado de Bem-Estar Social. Para transitar de um padrão taylorista-fordista para outro pós-taylorista de organização produtiva, em escala mundial, essa onda de políticas liberalizantes está desestruturando tanto o Estado do Bem-Estar Social de países ricos, quanto o 'desenvolvimentismo' de países de Terceiro Mundo.⁵

Nessa trajetória, com liberalização do movimento de capitais e desregulamentação do sistema financeiro, as empresas multinacionais

passaram a distribuir suas unidades produtivas ao longo do mundo, de forma a apropriarem-se de todas as vantagens locais possíveis, provocando a transferência de capitais para outras regiões do mundo e dos países. No bojo deste comportamento, estão a pressão pela flexibilização das relações de trabalho, e o aumento da desigualdade social, na medida que impõe ao trabalho uma concorrência que abrange o mundo todo, diminui o poder de barganha das entidades sindicais e rebaixa salários.

Conforme esclarece Lipietz (1998:2-2):

Não tendo mais que ficar perto dos escritórios e dos centros de fabricação qualificada, as unidades de produção estão se dirigindo para o interior e para outros Estados, para reencontrar espaço e empregar assalariados menos qualificados e menos sindicalizados.

Nos anos 70, essas fábricas pouco qualificadas fugiram em direção aos países do Terceiro Mundo, como o Brasil. E se localizaram nas megalópoles mais conhecidas: São Paulo, Cidade do México, Seul. Hoje, o fenômeno anterior se reproduz na escala do Brasil: as fábricas da segunda Revolução industrial (automobilística e química) deixam o ABC para se refugiar mais no interior.

Nassif (1998:2-3) tem a opinião de que essa reestruturação produtiva, com a transferência de fábricas de uma região mais desenvolvida para outra menos desenvolvida, representa um processo dinâmico do capitalismo que é o principal responsável por espriar o desenvolvimento em todas as regiões, pois a tendência é reproduzir na nova região a dinâmica de desenvolvimento da região anterior.

É um jogo em que há perdedores e ganhadores. Thurow (1997:13-4), afirma que nos Estados Unidos, durante os anos 80, todas as melhorias salariais foram para os 20% que ganhavam mais. Os salários dos grandes executivos quintuplicaram nos EUA, triplicaram na França e dobraram na Alemanha, enquanto que o salário médio de um trabalhador americano caiu

⁵ Ver Oman, Charles. The policy challenges of globalisation and regionalisation. Policy Brief n.º 11. OCDE, 1996.

11% entre 1973 e 1993. Nesse mesmo período, o PIB cresceu 29%. Dessa forma, fica claro quem são os ganhadores e quem são os perdedores. A globalização atinge especialmente os trabalhadores menos qualificados e fracamente remunerados, aumentando as desigualdades sociais.

Conforme Greider (1997:68), a essência do poder do trabalho organizado no século XX sempre se enraizou em sua capacidade de limitar o fornecimento dos trabalhadores por meio de greves ou boicotes e ocupação de fábricas, mediante garantias legais de um poder exclusivo de barganha. Esse controle deu aos sindicatos meios de influir sobre a definição dos salários e das condições de trabalho, mas foi dizimado pela mobilidade do capital. Para manter preços competitivos, a redução dos custos do trabalho é a opção óbvia. As empresas se ajustam transferindo partes cada vez maior de sua produção para fora de suas fronteiras.

O intercâmbio básico foi explicado por Yasunori Kirihara, gerente de recursos humanos da Sony:

"A questão de mudar a produção para países subdesenvolvidos resume-se em saber se é mais barato usar pessoas ou máquinas. Se estiver localizado no Japão, tem de se basear em máquinas, porque os salários são muito altos. Mas se você investir muito depressa em máquinas, pode perder para seus concorrentes, que estão contando com a mão de obra mais barata de outros países". (In: Greider, 1997:68).

Gente barata versus máquinas caras: esse é o cálculo básico que preside as decisões das multinacionais na produção globalizada, independente de sua origem. E esse imperativo também é enfrentado pelos produtores nacionais que precisam competir com essas empresas, criando uma cadeia em que operários mais caros são substituídos por outros mais baratos.

Essa seqüência de transformações da economia vem afetando fortemente os sindicatos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho –

OIT – ⁶, de 1,3 bilhão de trabalhadores que formam a mão-de-obra mundial, apenas 233 milhões (17,9%) estão sindicalizados. A OIT explica essa situação pela redução do emprego no setor público, pela intensificação da concorrência e pela diminuição do emprego no setor de manufatura - outrora principal reduto da maioria dos empregados sindicalizados. Além disso, a capacidade dos sindicatos de se organizarem e empreenderem negociações coletivas com os empregadores tem sido prejudicada também pelo aumento dos empregos em tempo parcial e temporários.

Nesse contexto, a inovação tecnológica tende a provocar uma diferenciação da força de trabalho, criando uma divisão bem nítida. De um lado, estão os postos de alta qualificação e bem remunerados, que constituem o chamado “núcleo duro” (*hard core*) da força de trabalho. Do outro, os de baixa qualificação e baixos salários, que constituem-se na mão-de-obra qualificada da década 70-80 e que, em função da tecnologia, estão perdendo emprego, remuneração e status social.

Para os trabalhadores do “núcleo duro” as empresas dispensam tratamento diferenciados, com menor rotatividade, mais investimentos em qualificação profissional e participação nos lucros e resultados, o que faz com que esses trabalhadores independam dos sindicatos para obtenção de vantagens – eles não dependem da luta coletiva para obter vantagens. Dependem de seu esforço próprio – o que os torna individualistas e arredios à pregação sindical.

No outro extremo, estão os trabalhadores de baixa qualificação, cuja luta desesperada é por um emprego, é pela sobrevivência. Essa situação solapa o conceito de solidariedade de classe, de luta coletiva – condição essencial para a existência dos sindicatos.

⁶ Cf. OIT. O trabalho no mundo – 1997-1998. Gazeta Mercantil de 04/11/97, p. A-8.

Resta aos sindicatos representar a ex-mão-de-obra qualificada, a qual está em processo de extinção. Daí alguns autores prognosticarem se não o seu fim, pelo menos o seu recuo na medida em que avança a desindustrialização, “pois as características gerais da sociedade pós-industrial abrem pouco espaço para a organização sindical, embora a extensão desse espaço possa ser diferente quando se avaliam sociedades nacionais específicas”. (Martins, 1999:301).

Richard Freeman, professor de Economia do Trabalho da Universidade de Harvard, citado por Taylor (1995:A-10) afirma que, até o final do século, os sindicatos poderão representar apenas 5% dos funcionários do setor privado norte-americano – atualmente seria de 11%. Fora do funcionalismo público – onde 35% dos funcionários, na maioria professores e funcionários municipais e estaduais são sindicalizados – , os redutos da força de trabalho organizada se encontram em setores tradicionais como siderurgia, produção de automóveis, ferrovias e carvão.

Por sua vez, John Sweeney, diretor do sindicato dos funcionários públicos americanos, também citado por Taylor (Id., Ibid.) diz que "os trabalhadores americanos estão perdendo terreno como nunca. Hoje ganham menos do que há 20 anos atrás. Pela primeira vez em uma geração, estão vendo um mundo no qual seus filhos viverão em condições piores do que as suas."

Os sindicatos ainda enfrentam outro problema. Precisam fazer frente a uma comunidade empresarial que adota uma postura hostil às organizações sindicais, negando seu direito de existir e considerando suas reivindicações como ameaças subversivas à sua competitividade, lucratividade e autoridade.

Sistematizando as conseqüências das transformações globais sobre as relações de trabalhos e tomando por base as conclusões de Arbix & Zilbovicius (1997: 16-7), podemos resumi-las em:

- flexibilização: As mudanças estariam exigindo quebra de todos os mecanismos que engessam as economias nacionais;

- estratégias anti-sindicais: As empresas, através de estratégias participativas, tenderiam a valorizar o trabalhador, levando-o a rejeitar as movimentações coletivas típicas do paradigma fordista. Além disso, as unidades de produção estariam se deslocando para o interior, buscando áreas com menor atuação sindical;
- novo individualismo: os padrões de solidariedade que cimentaram por décadas a ação sindical em praticamente todo mundo não seriam mais os mesmos. Valores mais individualistas estariam se manifestando, a partir das novas oportunidades apresentadas aos mais qualificados, melhores, mais produtivos;
- distanciamento do Estado: O Estado, em seu novo perfil, estaria abandonando seu tradicional papel de defensor dos trabalhadores e protetor dos sindicatos, tendendo a assumir uma postura equidistante das discussões entre as empresas e seus funcionários;
- declínio sindical: A diminuição do número de trabalhadores sindicalizados e redução do poder de mobilização e negociação dos sindicatos indicaria que os sindicatos seriam organizações declinantes. Os sindicatos tenderiam a sobreviver apenas entre os setores mais protegidos da economia, como as empresas estatais, e, ainda assim, como expressão de grupos amplamente minoritários.

2.3 A Reestruturação Produtiva no Brasil

No período 1950-1970, predominou no Brasil o modelo econômico de substituição de importações. Esse modelo, por um lado, proporcionou uma grande expansão industrial. Por outro, as restrições às importações e a proteção à indústria, características inerentes a esse modelo, criaram um mercado protegido e imune à competição externa, gerando uma forma de atuação das nossas empresas que se caracterizou pela introversão não-competitiva.

No início da década de 80, esse modelo entrou em colapso, marcando a interrupção do crescimento econômico experimentado nas décadas anteriores. Conforme esclarece Lacerda (1998:88), desde o pós-guerra até a década de 70, a economia brasileira cresceu a uma taxa média de 7% ao ano. Esse crescimento foi interrompido nos 80, uma vez que, no final de 1989, o PIB per capita estava no mesmo nível de 1980, gerando a expressão “década perdida” usada por muitos autores para designar o caminho errático da economia brasileira no período.

Ainda segundo Lacerda (1998:88-90), as razões do esgotamento do modelo podem ser encontradas no endividamento externo para financiar os objetivos do II Plano Nacional de Desenvolvimento, na elevação das taxas de juros internacionais, no uso das estatais brasileiras para fins políticos, no crescimento dos índices inflacionários e na restrição de recursos externos, especialmente após a crise do México, em 1982.

O somatório desses fatores levou à redução da capacidade do Estado de fazer investimentos, o que contribuiu para gerar o quadro recessivo, uma vez que a economia brasileira era marcada pela intervenção estatal.

Para entender a importância dessa situação, é necessário ter presente o papel do Estado brasileiro no desenvolvimento econômico do país. Goldenstein⁷ afirma que, ao contrário de outros países que adotaram a postura do Estado de Bem-Estar, no Brasil, a atuação do Estado foi desenvolvimentista, preocupando-se muito mais com a construção de estradas, montagem de sistemas de comunicação, estatização de empresas, do que ser um provedor de saúde, educação, saneamento básico e outros indicadores de desempenho social.

⁷ Ver Lídia GOLDENSTEIN. Repensando a dependência. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

Embora tenha vivenciado altas taxas de crescimento econômico, o Brasil não conseguiu elevar os salários da massa trabalhadora. Conforme esclarecem Mattoso & Baltar (1997:20), "o intenso crescimento da economia não foi suficiente para permitir que a maioria dos trabalhadores pudesse usufruir de aumentos substanciais de poder de compra dos salários, mesmo quando tiveram acesso às ocupações de elevado nível de produtividade."

O quadro recessivo vivenciado no Brasil na década de 80 implicou a retração do mercado interno e a pressão para aumento das exportações, intensificando a participação brasileira no mercado internacional. Como conseqüência, houve a necessidade de aumentar a eficiência e a competitividade das empresas e de mudanças profundas nos sistemas de produção para que se pudesse atender aos padrões de qualidade impostos pelos países desenvolvidos.

Como esclarece Gitahy (1994:150),

Se o problema dos anos 70 era produzir "quantidade", já nos anos 80 a palavra-chave passa a ser "qualidade". O aumento das exportações, por um lado, e o aumento da concorrência no mercado interno, por outro, colocaram na ordem do dia para as empresas, a necessidade de elevar seu nível de produtividade e eficiência."

Observa-se, então, a preocupação com a atualização do parque industrial, com a introdução de máquinas-ferramentas, CNC, robôs, a utilização de sistemas CAD/CAM, *just-in-time*, sistemas de qualidade total, etc. Quanto a mudança do padrão de gestão, esta

Ocorre de forma mais lenta, através da introdução de métodos gerenciais mais participativos, revisão das estruturas de cargos e salários, políticas de estabilização da mão-de-obra, "democratização" do uso de restaurantes, valorização dos setores de recursos humanos. Essa mudança já começa a ocorrer ao longo dos anos 80, acentuando-se no início dos anos 90. (Gitahy, 1994:150).

A partir da década de 90, o país começou a viver uma fase de desregulamentação de mercado, com a redução das barreiras protecionistas, diminuição das alíquotas de importação, acirramento da concorrência mundial e a mundialização da competição. Mais tarde, em 1994, com a implantação do

Plano Real, houve a estabilização dos preços e a intensificação da abertura econômica.

A globalização da economia e a interpenetração de mercados originam a necessidade de uma constante adaptação das empresas às mutações do mercado. Para garantir o aumento do nível de competitividade e sobreviver à nova realidade, as empresas brasileiras – que se encontravam em atraso tecnológico, comparativamente aos padrões internacionais – passaram a adotar estratégias que se caracterizam por:

- adoção de programas de qualidade;
- qualificação de fornecedores pelas empresas contratantes com vistas a garantir a qualidade dos produtos fornecidos;
- focalização da produção, com a concentração nos produtos sobre os quais detêm evidentes vantagens competitivas (concentração no chamado *core business*) e subcontratação dos demais componentes necessários à produção do produto final (um exemplo desse modelo é o consórcio modular implantado pela Volkswagen em sua fábrica de Rezende – RJ, o qual está sendo seguido pela GM em sua fábrica em construção no Rio Grande do Sul);
- terceirização de atividades-meio;
- investimentos em tecnologia;
- redução dos níveis hierárquicos (*downsizing*).

Essas mudanças, embora tenham trazido benefícios para os consumidores pela maior disponibilidade de bens e serviços, melhores preços e tecnologia, têm se refletido no processo de relações de trabalho, alterando a forma como se dá a relação entre a empresa e seus empregados, acelerando a diferenciação entre trabalhadores com a criação de um núcleo mais estável de multiquificados, responsáveis pela condução da produção nas novas empresas, e provocando a desqualificação profissional do restante. Isso gera, por um lado, experiências inovadoras de organização da produção

em alguns setores e, por outro, uma crescente precarização das relações de trabalho para a maioria dos trabalhadores.

Conforme estudo de Pochmann (1998:2-3), entre as décadas de 1930 e 1970, o mercado de trabalho brasileiro apresentou como característica a ampliação do emprego assalariado. Para cada dez postos de trabalho abertos naquele período, oito eram assalariados (sendo sete com registro e um sem registro) e dois não-assalariados.

No entanto, a partir da década de 1980, essa tendência começou a modificar-se. E a mudança foi de tal ordem que durante a década de 1990, para cada dez postos de trabalho abertos, oito não são assalariados e dois assalariados, mas ambos sem registro.

As características atuais do mercado de trabalho brasileiro, segundo esse autor, são “altas taxas de desemprego, dessalariamento (perda de participação dos empregos assalariados no total de ocupação) e ampliação das ocupações não assalariadas, geralmente precárias e de baixa produtividade” (Pochmann, 1998:3)

De acordo com Edward Amadeo⁸, em 1999 foram criados 418 mil postos de trabalho no Brasil. Desses, 94% foram sem carteira de trabalho assinada.

Mesmo com o crescimento do PIB, o país não tem conseguido gerar empregos em quantidade suficiente para compensar os postos fechados por causa da reestruturação produtiva provocada pela globalização, o que caracterizaria uma situação de desemprego estrutural, hoje um problema internacional.

⁸ Cf. jornal Zero Hora, edição de 12/02/2000, p. 19.

Para reverter essa situação, alguns defendem, além da retomada do crescimento econômico, a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, pois a rigidez da nossa legislação trabalhista estaria agravando o problema do desemprego.

2.4 Origem dos sindicatos

Os sindicatos de trabalhadores, que Cattani (1997:225) define como sendo “instâncias organizativas decorrentes do movimento associativo, criadas para compensar a fraqueza do trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital”, têm, normalmente, sua origem associada à Revolução Industrial. Noronha (1993:18) afirma, concordando com idéias de Jean-Pierre Rioux e Frederich Engels, que “os sindicatos nascem como resposta às conseqüências sociais impostas pela Revolução Industrial na Inglaterra” .

Com a Revolução Industrial, consolida-se o nascimento do proletariado, ou seja, os indivíduos que vivem exclusivamente da força de seu trabalho⁹. No início do século XIX, não havia leis de proteção ao trabalho, o único limite para a duração da jornada de trabalho era o esgotamento físico do trabalhador (jornadas de 16 horas diárias eram amplamente aceitas), os operários viviam em insegurança constante, pois, se despedidos, não possuíam meios de subsistência. Estavam constantemente ameaçados por doenças, acidentes e desemprego.

Essas condições incentivaram dois tipos de reação: a revolta individual e a organização sindical. A revolta individual, ou em grupos socialmente desorganizados, representava levantamentos populares desordenados contra os patrões. Uma dessas formas de luta mais conhecida foi o “luddismo”, que pregava a destruição de máquinas nas fábricas, porque estas tirariam o emprego das pessoas. A organização operária de caráter reivindicatório era

inicialmente proibida. Mas as péssimas condições de trabalho impulsionaram os trabalhadores a associarem-se em busca de melhores condições, à revelia da lei e apesar de violentamente reprimidos.

Em seu início, o movimento teve orientação mutualista e assistencial e visava ajudar materialmente o trabalhador em momentos de dificuldades econômicas ou nas greves. Gradativamente, esse enfoque se altera para a luta pelos direitos fundamentais do trabalho. Em 1825, partindo da idéia de que só seria possível disciplinar a organização operária legalizando-a, o Parlamento Inglês revogou a lei que proibia a constituição de associações operárias, o que proporcionou condições para o seu desenvolvimento por toda a Inglaterra e, mais tarde, por toda a Europa.(Noronha, 1993:26).

Quase um século depois, em 1919, surgiu a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que ajudou a impulsionar a consolidação do movimento sindical nos países signatários de sua carta de princípios.

No período compreendido entre o final da Segunda Guerra Mundial e o início dos anos 70, houve uma combinação de crescimento econômico e pleno emprego. Neste período – considerado como a Época de Ouro do capitalismo – , transcorreram anos de extraordinário crescimento econômico e transformação social, que, provavelmente, mudaram de maneira mais profunda a sociedade humana de que qualquer outro período de brevidade comparável.¹⁰

Os países capitalistas, em especial os da Europa Ocidental, com medo de que “os corações e mentes de seus trabalhadores fossem seduzidos pelo perigo vermelho, que morava ao lado”¹¹, desenvolvem um sistema de relações trabalhistas que consagrava a ampla liberdade de contratação

⁹ Ver, Friedrich ENGELS. A situação da classe operária na Inglaterra. In: MARX, K. & ENGELS, F. Textos, 1997. v. 1. p. 124.

¹⁰ Ver Hobsbawm, Eric J. Era dos extremos. São Paulo: companhia das Letras, 1995.

coletiva, garantia de liberdade sindical e de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, amplo processo de negociação setorial e por empresa e processos de negociação para resolução dos conflitos coletivos. Com isso, o movimento sindical “expandiu-se em termos do número de trabalhadores sindicalizados, de sua capacidade de mobilização, pressão e participação nos vários níveis da economia e do sistema político”. (Rodrigues, 1999:19).

Depois de décadas de crescimento, o movimento sindical mundial começou a viver, especialmente a partir da década de 80, “talvez a mais profunda derrota sindical da história do capitalismo em nível mundial, a qual vem enfraquecendo brutalmente a capacidade de arregimentação e negociação dos sindicatos”. (Leite, 1996:87-8).

As dificuldades enfrentadas pelos sindicatos caracterizariam, na opinião de Rodrigues (1999:20-1). uma tendência de declínio do movimento sindical mundial provocada por “mudanças ambientais e pela criação de um novo habitat ao qual o sindicalismo vem encontrando dificuldade para adaptar-se”.

2.5 O Movimento Sindical Brasileiro

2.5.1 Evolução Histórica

Vários autores abordaram a história do sindicalismo brasileiro¹². No que se refere à análise das políticas de recursos humanos que as organizações utilizam para gerir as relações de trabalho, um texto básico é o de Fleury & Fischer (1992).

¹¹ Cf. Vicente, Francisco em palestra no GENEIT em 29/10/99

¹² Ver, entre outros, Ricardo L. C. ANTUNES. O que é sindicalismo. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985; _____. O novo sindicalismo. São Paulo: Brasil Urgente, 1991; Julio A. LOBOS. Sindicalismo e negociação. São Paulo: Embranews, 1982; Milton MARTINS. Sindicalismo e relações trabalhistas. São Paulo: LTr, 1986; Antonio Paulo REZENDE. História do movimento operário no Brasil. São Paulo: Ática, 1986; Francisco Araujo S. SOUZA. Relações do trabalho no Brasil. São Paulo: IBRART: OIT, 1985.

Na Segunda metade do século XIX, O Brasil entra em um período de larga ativação de sua vida econômica. Fundam-se empreendimentos de estrada de ferro, empresas de navegação a vapor, bancos, mineração e, embora ainda rudimentares, surgem as primeiras manufaturas, formando núcleos de trabalhadores assalariados, embrião do proletariado urbano industrial.

A expansão da economia cafeeira no final do século XIX, o final do regime escravocrata, a disponibilidade de recursos financeiros decorrentes dos ganhos do modelo agrário exportador e a vinda de imigrantes europeus, cuja habilitação técnica era superior à dos trabalhadores nacionais recém-egressos da escravidão, proporcionaram as condições impulsionadoras do desenvolvimento industrial manufatureiro, especialmente no eixo Rio de Janeiro – São Paulo. Entre os principais ramos, destacavam-se o têxtil, o de produtos alimentícios, o de produtos químicos, o de vestuário e o de oficinas de manutenção. Ohlweiler (s/d:60) explica que:

A introdução da estrada de ferro e a maquinização do beneficiamento do café acabaram, pois, levando a economia mercantil-escravista cafeeira como tal a um beco sem saída. A única solução cabível para o impasse seria a adoção do trabalho assalariado, a qual implicava uma transformação estrutural que ficava dependendo da existência de homens livres dispostos a vender sua força de trabalho no mercado.¹³

Para se ter uma idéia da importância do trabalhador imigrante na constituição da classe operária brasileira, o Censo Industrial do Brasil, em 1907, indicou a existência de 149.018 operários – mão-de-obra basicamente composta de imigrantes e, em 1912, em São Paulo, 80% dos operários têxteis eram estrangeiros. (Rezende, 1986:10).

¹³ Ver também FURTADO, Celso. Formação econômica do Brasil. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1970 e PRADO Jr., Caio. História econômica do Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1986.

Segundo Ricúpero¹⁴, em 1901 havia 50 mil trabalhadores na indústria em São Paulo. Deles, 95% eram italianos. Entre 1900 e 1920, 61% dos líderes sindicais eram italianos – centenas dos quais foram expulsos por suas atividades sindicais.

a) Período anterior a 1930

Na primeira metade do século XIX, surgiram as primeiras organizações operárias, cuja tônica era o caráter mutualista. Criadas com base nos modelos associativos do sindicalismo europeu, as sociedades operárias de socorro mútuo tinham por objetivo prestar ajuda aos operários, como:

- Auxílio pecuniário nos casos de velhice ou greve;
- Assistência médica;
- Auxílio funerário.

Nas últimas décadas do séc. XIX, as mutuais começaram a ser substituídas pelas ligas operárias de natureza sindical. A função de prestar socorro mútuo quando não desaparece, passa para o plano secundário. As ligas operárias consideravam prioritária a função de promover a defesa dos interesses imediatos da classe trabalhadora, isto é, lutar por uma contínua melhoria nas condições de trabalho, emprego e salário, através do uso da greve como instrumento de pressão sobre os empregadores. A ideologia predominante era de cunho anarquista, que:

- defendia a coletivização dos meios de produção;
- enfatizava o papel dos sindicatos na organização da classe operária e de toda a sociedade (era contra a formação de um partido político da classe operária);

¹⁴ RICÚPERO, Rubens. Entrevista para jornalista Elio Gaspari. Zero Hora, 26/06/99, p. 5.

- defendia a greve como instrumento de reivindicação e luta e reforçador da solidariedade operária;
- considerava inútil o recurso à atividade normativa do Estado (os sindicatos deveriam ser sociedades autônomas em relação ao Estado e aos empregadores. Devido ao seu caráter classista, o sindicato deveria ser organizado e mantido pelos próprios trabalhadores).

Em 1906, houve o Primeiro Congresso Operário Brasileiro, criando-se a Confederação Operária Brasileira (COB), de inspiração anarquista.

Nas primeiras décadas do séc. XX, o parque industrial foi se expandindo, consolidando a posição da burguesia industrial. As intervenções do Estado eram restritas, tanto em termos de ingerência direta nas atividades produtivas, como da regulamentação das relações capital/trabalho.

As manifestações mais significativas da interferência do Estado ocorriam durante os movimentos grevistas, duramente reprimidos porque eram vistos como perturbação do *status quo*. Segundo o Presidente Washington Luís “a agitação operária é uma questão que interessa mais à ordem pública do que à ordem social; representa ela o estado de espírito de alguns operários, mas não o estado de uma sociedade” (Souza, 1985:50).

A atuação das organizações trabalhistas era neutralizada através da demissão, prisão ou deportação de seus líderes.

Baseados nos princípios individualistas do liberalismo (que defendia a não intervenção em contratos particulares entre indivíduos), os empregadores, alegando contrato em separado com cada um dos trabalhadores, invocavam ao Estado a estrita interpretação da seção do código penal sobre "crimes contra a liberdade de trabalho". A polícia e os tribunais determinavam que as greves eram fenômenos coletivos e, portanto, feriam o direito individual ao trabalho, legalizando, dessa forma, a repressão.

Na década de 20, ocorre um declínio da militância operária, principalmente no que concerne às atividades grevistas, causada pela forte repressão governamental. Houve também a substituição dos anarquistas pelos comunistas na liderança do movimento sindical. O Partido Comunista procura, ao contrário dos anarquistas, politizar o movimento sindical, engajando-o na luta do dia-a-dia contra o capitalismo, dando maior ênfase às questões políticas.

A década de 20 é marcada também por uma crise que se manifestou simultaneamente tanto no plano econômico, como no político-social. No plano econômico, verificou-se uma lenta e gradual decadência no setor agrário-exportador; no político-social ocorreu uma confrontação intra-elites (por ex.: O Movimento Tenentista). Com a crise do sistema econômico mundial, que redundou no *crack* de 1929, a chamada "República Velha" entrou em colapso.

De acordo com Fleury & Fischer (1992: 7-8):

A debilidade ou a força do movimento operário nesse período variou muito de setor para setor de atividade. Os setores de serviços ferroviários e portuários, estrategicamente importantes para o funcionamento da economia agro-exportadora, configuravam o núcleo mais estável da organização sindical. Suas greves, muito significativas pelas repercussões econômicas, enfrentavam violenta repressão. No setor têxtil, os movimentos operários foram marcados pela explosão de greves em função dos baixos salários e das condições de trabalho.

As políticas de gestão da força de trabalho assumiam contornos variados conforme o setor de atividade. Em pequenas empresas de setores como gráfico, sapatos, mobiliário, nos quais predominava atividade semi-artesanal, as distâncias hierárquicas e de qualificação entre patrão e empregados eram menores, manifestando-se padrões mais informais de gestão.

No setor têxtil o grau de mecanização era maior e o número de empregados por unidade fabril superior (em 1920, a indústria têxtil empregava 41,5% dos trabalhadores industriais de São Paulo). A imposição coercitiva da disciplina do trabalho fabril constituía a mola-mestra do sistema de gestão de uma mão-de-obra de baixa qualificação composta por homens, mulheres e crianças. Essa disciplina era exercida pelos diversos escalões hierárquicos (mestres, contramestres), intermediando relações extremamente predatórias entre capital e trabalho.

No setor ferroviário as políticas de gestão, nas primeiras décadas do séc. XX, assumiram caráter mais paternalista, em termos de concessões e benefícios aos empregados do setor.

Desenvolviam-se, portanto, à época, padrões diferenciados em cada setor de atividade, dependendo das características do processo de trabalho, da unidade empresarial, do perfil da mão-de-obra empregada e do movimento associativista.

b) O período entre 1930 e 1945

A revolução de 1930 marca o fim da Velha República, a perda da hegemonia política dos cafeicultores e a transição de uma economia agrário-exportadora para um economia industrializante.

Com a crise da cafeicultura, grandes contingentes de trabalhadores provenientes do campo passaram a se dirigir aos centros urbanos em busca de emprego no setor de serviços e na indústria. Ao mesmo tempo, a interrupção das correntes migratórias vindas da Europa contribuiu para a mudança do perfil da classe operária, desaparecendo gradativamente o operário de origem européia, mais qualificado e politizado.

Conforme Fleury & Fischer (1992:8), o Estado passou a intervir diretamente em todas as instâncias da vida política, econômica e social do país, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e desenvolvendo dispositivos regulamentadores das condições de trabalho, da organização sindical e da previdência social. A legislação sindical promulgada tem uma concepção autoritária na medida em que define o sindicato como função delegada do Estado.

A partir de 1937, com a implantação do Estado Novo, consolida-se a formalização do papel do Estado como elemento onipresente no cenário das relações de trabalho. A organização da Justiça do Trabalho, a promulgação da CLT, a legalização e garantia de subsistência da estrutura sindical atrelada pelo imposto obrigatório à máquina do Estado são alguns dos fortes indicadores desse processo político-institucional.

As empresas do setor industrial começam a criar, desde 1930, suas "Seção de Pessoal" que burocratizam os aspectos jurídicos-legais da relação empregatícia.

Os benefícios concedidos pela promulgação da legislação trabalhista eram considerados, pelos trabalhadores recém-incorporados ao mercado de trabalho urbano, muito mais como dádivas patronais ou do governo do que como direitos conquistados (para o trabalhador de origem rural a percepção de emprego assegurado, com benefícios garantidos, representava significativo avanço no status social) (Fleury & Fischer, 1992:8).

Em alguns grandes empreendimentos, procurou-se introduzir os princípios tayloristas de organização do trabalho, como a separação cada vez mais formalizada, através da estrutura hierárquica, entre as atividades de concepção e planejamento e as de execução e a importância dada à formação e treinamento das várias categorias.

c) Período entre 1945 e 1964

O término da II Guerra assinalou o fim do Estado Novo e o início do processo de redemocratização do país. Nessa época, consolidou-se a ação do Estado, já delineada no período anterior, com investimentos diretos em setores produtivos básicos, dotando o país de importantes complexos industriais nos ramos de mineração, petróleo, geração e transmissão de energia elétrica, siderurgia e química básica (Cia Vale do Rio Doce, Cia Siderúrgica Nacional, Cia Nacional de Álcalis, etc). No início dos anos 50, foi estabelecido o monopólio estatal de petróleo e criada a Petrobrás.

No final da década de 50 e nos anos 60, foram sendo instaladas as indústrias de capital multinacional (automobilística, química), atraídas por isenções e incentivos à instalação, mão-de-obra barata e mercado interno consumidor.

Na década de 50, o controle do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos passou a ser menos estrito, levando a uma grande expansão do movimento sindical, acompanhando o desenvolvimento industrial. Nos anos de 1959 e 1960, foram observadas centenas de greves, em reação à diminuição dos salários, achatados pela da inflação. Finalmente, com a necessidade de atuar politicamente, foram criadas as condições para o surgimento de uniões sindicais de nível nacional, como o Pacto de Unidade e Ação, que englobava ferroviários, marítimos e aviários, e também o Comando Geral dos Trabalhadores, que surgiu espontaneamente durante a crise político-militar que se deu após a renúncia do Presidente Jânio Quadros em agosto de 1961, quando se registrou a primeira greve geral nacional de caráter político da história sindical do Brasil.

A orientação do movimento sindical nesse período assumiu caráter político voltado aos grandes temas da sociedade brasileira, como restrição e controle ao capital estrangeiro, maior participação do Estado na economia, reforma agrária.

Na década de 60, o apoio das várias entidades sindicais ao governo Goulart orientava-se por uma proposta de política nacional desenvolvimentista, como explica Rodrigues (1979:49):

As correntes dominantes e mais ativas do sindicalismo de período Goulart entendiam que suas reivindicações poderiam ser alcançadas mediante uma aliança com outras forças políticas ou, mais concretamente, mediante sua integração numa vasta frente nacional-reformista, que situava um projeto alternativo de desenvolvimento econômico, com ênfase na participação estatal. As reivindicações relacionadas com a situação de trabalhos mais profissionais ocupavam um lugar secundário na hierarquia das demandas, que privilegiavam as grandes *reformas de base*.

Com a entrada das empresas multinacionais, ocorreu a implantação de modelos de gerenciamento de recursos humanos, mais organizados e formalizados do que os existentes até então. Esses modelos, gestados para as grandes empresas organizadas segundo princípios tayloristas e fordistas, foram sendo introduzidos com poucas alterações em diferentes realidades produtivas. (Fleury & Fischer, 1992:9).

De acordo com esse modelo, foram criadas áreas para administração de cargos e salários, descrições de funções, definição de planos de carreira, formalizando-se, assim, os vários níveis hierárquicos da estrutura de poder das empresas. Foram criadas, também, as áreas de treinamento, visando tanto ao treinamento operacional, como ao comportamental, especialmente através da aplicação das técnicas do programa TWI (*Training Within Industry*) trazido dos USA e introduzido no país pelo IDORT e disseminado pelo SENAI.

Esse modelo pautou a estruturação das áreas de RH e o desenvolvimento de práticas e instrumentos gerenciais na maioria das grandes empresas brasileiras até os dias atuais. Influenciou a formação de cultura própria aos profissionais de RH. Influenciou também, e de certo modo padronizou, os aspectos mais técnicos e instrumentais da gestão das relações de trabalho.

d) Período entre 1964 a 1977

A instalação do regime de exceção em 1964 propiciou a expansão da intervenção estatal sobre a vida civil, tornando ainda mais preponderante o papel do Estado na definição dos rumos da economia brasileira. Comprometendo o já frágil regime federalista vigente, estabeleceu-se novo padrão de relacionamento entre o governo central e os estaduais caracterizado por concentração de recursos e centralização das decisões. (Fleury & Fischer, 1992:9).

O Estado passou a intervir diretamente no direcionamento dos investimentos privados, propiciando condições atraentes aos investimentos estrangeiros e criando requisitos necessários à aplicação e à acumulação de capital em diversas atividades produtivas.

Para tanto, no plano das relações de trabalho, houve a interferência direta sobre a legislação previdenciária, a política salarial e a organização sindical. As mudanças mais notórias foram a criação do Fundo de Garantia

por Tempo de Serviço – FGTS – (que na prática acabou com o regime de estabilidade que vigorava até então), a fixação de índices de correção salarial e adoção de uma lei de greve, a qual tornou praticamente impossível a realização de greve legal e a implantação de atestado de antecedentes políticos nas eleições sindicais para afastar os candidatos que fossem *ideologicamente contaminados*. (Lobos, 1982:55).

As entidades sindicais mais combativas sofreram intervenção do Ministério do Trabalho, sendo suas lideranças substituídas por sindicalistas de confiança do novo regime. Segundo Erickson (1979:209), houve a intervenção em 67% das confederações, em 42% das federações, em 70% dos sindicatos com mais de 5.000 membros, em 38% dos com 1.000 a 5.000 membros e 19% dos sindicatos com menos de 1.000 membros. Dessa forma, o governo militar simplesmente decapitou o movimento trabalhista oposicionista.

Conforme Negro (1999:17), coube aos interventores desempenhar três papéis básicos:

- identificar os ativistas que permaneciam atuantes;
- deslocar a atuação dos sindicatos do campo da reivindicação por melhores condições de trabalho para o assistencialismo;
- conter tanto as oposições sindicais, quanto as mobilizações que questionassem a política da ditadura militar e a autoridade empresarial, neutralizando ou desencorajando ações a partir do local de trabalho.

Dessa forma, a margem de autonomia que o movimento sindical usufruiu após a redemocratização do país em 1964, e, em especial, no início dos anos 60, foi violentamente reduzido.

Apesar disso, em 1967, com o afrouxamento do controle que o governo vinha exercendo sobre o movimento operário, criou-se um ambiente favorável ao ressurgimento das atividades sindicais. Ocorreu então a formação de um órgão intersindical, o Movimento Intersindical Antiarrocho (MIA), que provocou

greves em Contagem (MG) e Osasco (SP), as quais basearam-se na organização nos locais de trabalho, que se opunha à estrutura sindical oficial. “Essas greves são vistas como prenúncio de um novo movimento, que começou a se desenvolver no interior dos sindicatos no decorrer dos anos 70” (Souza, 1985:63) e que vai resultar no denominado “novo sindicalismo”.

Na medida em que o Estado assumiu para si o controle do movimento sindical e a definição dos índices de reajuste salarial, e como havia alta oferta de mão-de-obra no mercado, as empresas brasileiras puderam desenvolver políticas, para gerir sua força de trabalho, que não priorizavam a valorização dos recursos humanos, propiciando rebaixar os níveis salariais e utilizar a rotatividade de pessoal como instrumento de gestão. Face à repressão política vigente no país, que impedia a articulação e a mobilização dos trabalhadores para exercerem pressões em defesa de seus interesses, não houve necessidade das áreas de Recursos Humanos das empresas desenvolverem sua capacitação gerencial e técnica para gerir o conflito nas relações de trabalho, limitando-se a simples aplicação dos normativos da Legislação e da Justiça do Trabalho. A dificuldade para lidar com as greve do final dos anos 70 demonstraram esse despreparo.

Fleury & Fischer (1992:10) destacam como mudanças das características de administração de recursos humanos, nesse período:

- a absorção do conceito de relações industriais e sua implementação, relativamente desfigurada em grandes organizações;
- a maior preocupação com a capacitação e o desenvolvimento gerencial. Parte dessas mudanças refletiu a importação de modelos das multinacionais, parte refletiu as necessidades oriundas da multiplicação dos níveis de chefia e da sofisticação de técnicas e instrumentos gerenciais que passaram a ser adotados.

A recessão econômica internacional de 1974 e 1975 que reduziu os mercados externos para os produtos brasileiros e, ao mesmo tempo, a elevação dos preços internacionais do petróleo, alimentaram a inflação

doméstica, provocando a deterioração das condições de vida de amplos contingentes populacionais e, em especial, a insatisfação dos trabalhadores.

Simultaneamente, em meados da década de 70, movimentos sociais começam a manifestar-se contra o autoritarismo do regime, clamando pela abertura política (um exemplo dessa insatisfação foi a esmagadora vitória do Movimento Democrático Brasileiro – único partido de oposição – nas eleições de novembro de 1974). “Dentre os movimentos sociais que questionavam a legitimidade político-institucional da época, surgiram grupos de oposição sindical pondo em cheque a estrutura vigente no sindicalismo, o papel do Estado e o anacronismo da legislação, bem como as políticas organizacionais míopes face às mudanças sociais e políticas em curso”. (Fleury & Fischer, 1992:11).

O governo militar ainda tenta manter os trabalhadores sob estrita supervisão, prendendo e torturando dezenas de líderes sindicais. Até que, em janeiro de 1976, um dos 14 trabalhadores presos morreu devido à tortura. O incidente ocorreu três meses após a morte, sob as mesmas condições, de um jornalista paulista. Propiciavam-se, então, as condições para que o movimento sindical ocupasse seu espaço no cenário político nacional.

e) O Período do Novo Sindicalismo

Com o processo de redemocratização da sociedade, há o ressurgimento do movimento sindical, cujo auge se dá na passagem dos anos 70 para os 80. Com essa retomada, há, inicialmente, o deslocamento da predominância da atividade sindical das categorias tradicionais (têxtil, funcionários públicos) para as categorias vinculadas às indústrias tecnologicamente avançadas e de grande porte.

O movimento sindical e operário que ressurgiu na segunda metade da década de 1970 (...) apresenta características distintas do sindicalismo da fase janguista. (...) A base principal do *novo sindicalismo* está nas grandes e modernas empresas automobilísticas, metalúrgicas, petrolíferas, etc., que empregam milhares de trabalhadores. Os setores de transporte e de serviços

(ferrovias, transporte marítimo, docas), que nos primeiros anos da década de 60 constituíram os setores mais ativos do sindicalismo nacional, não têm atualmente desempenhado papel de relevância. (Rodrigues, 1979:49)

O novo movimento representou uma forte oposição ao modelo corporativo de relações de trabalho e impulsionou a ocupação de espaço político pela classe trabalhadora, principalmente nos centros mais avançados, mudando também sua própria articulação e forma de atuação, passando a dar ênfase na negociação em separado e direta com os empresários (as empresas passaram a ser percebidas como o local privilegiado da ação operária de natureza sindical e a greve passou a ser o meio de pressão utilizado). A formação de centrais sindicais e a relevância do papel dos órgãos de assessoria técnica dos próprios sindicatos (DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar) são indicadores dessas mudanças substantivas, que ficaram mais evidentes durante as discussões sobre os direitos sociais na Constituinte de 1988.

Em outubro de 1988, foi promulgada a nova Constituição do Brasil. Nela houve alguns avanços na legislação que normatiza a organização sindical, tais como a) liberdade de associação sindical sem que seja necessária a autorização do Estado; b) direito de greve; c) permissão de sindicalização ao funcionário público civil e d) criação da representação dos trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados (esse dispositivo constitucional continua aguardando lei complementar que o regulamente). Mas, contraditoriamente, manteve as principais características do modelo corporativo, como organização por categoria profissional e não por ramo de atividade; contribuição sindical compulsória, a qual foi ampliada com a criação de outra contribuição visando ao fortalecimento das confederações e a unicidade sindical, que garante o monopólio da representação sindical na sua base territorial.

Canêdo (1997:59) chama a atenção para a capacidade de sobrevivência do modelo de organização sindical brasileira, a qual “continua

hoje como uma das instituições mais estáveis da sociedade brasileira”. Para corroborar sua afirmativa, ela alega que:

[...] nesses sessenta anos de existência, a população brasileira quadruplicou, a industrialização foi acelerada, houve mudanças quantitativas e qualitativas da situação dos trabalhadores, a tecnologia avançou e [...] a legislação não se alterou substancialmente.

O modelo sindical corporativo, portanto, ao que tudo indica, tem raízes e apoios bem profundos nos valores e nas classes sociais brasileiras, com interesses fortes em sua manutenção.

Com o novo sindicalismo, houve a ênfase na mobilização de massa e na ação grevista como estratégia preferencial de luta do movimento sindical (de 1978 a 1984 foram contabilizadas no país 1.602 greves, numa média de 230 ao ano. No primeiro semestre de 85, houve 279 greves no país, sendo 89% delas no setor industrial)¹⁵. Em 1987, o volume grevista alcançou mais de 2.000 greves e mais de 130 milhões de jornadas não-trabalhadas (Antunes, 1991:90). As greves gerais procuraram dar uma dimensão nacional ao movimento. Outra característica, foram as greves com a ocupação das fábricas (ex. greve da GM em 1985, greve da CSN em 1988, na qual morreram três operários em confronto com o Exército, greve da FORD em 1990, na qual houve a depredação das instalações da área de Recursos Humanos).

Além das ações grevistas, a atuação sindical dos anos 80 é marcada também

[...] pela explosão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços. O avanço do sindicalismo rural, o nascimento das centrais sindicais, as tentativas de consolidação de organização dos trabalhadores nas fábricas, os aumentos de índices de sindicalização, as mudanças e as conservações no âmbito da estrutura sindical pós-Constituição de 1988. (Antunes, 1991:11)

¹⁵ Cf. Tendências do Trabalho, vol. 6, n.º 132 de 26/08/85

Opinião semelhante tem Boito Jr. (1991: 64) ao afirmar que “o crescimento do sindicalismo de classe média é um fenômeno dos mais característicos dos anos 90 no campo sindical”. Tanto é verdade que 30% das greves ocorridas no período 1978 e 1987 foram de assalariados de classe média. (Boito Jr., 1991: 65)

Identificam-se também nesse período mudanças quanto à própria composição de amplos contingentes da classe trabalhadora. A incorporação do trabalhador rural ao universo urbano, e a elevação do nível de educação formal e do grau de informação do trabalhador, acionam posturas mais participativas e reivindicatórias.

A própria adoção de novas tecnologias - como a microeletrônica em atividades operacionais, a informatização rápida das atividades do setor de serviços - intensificada nesse período, contribuiu para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e para as mudanças verificadas em suas relações com o trabalho e com a organização.

Conforme esclarece Fleury & Fischer (1992:11).

A gestão de recursos humanos estava, no início do processo, extremamente despreparada para essas mudanças. Não havia expectativa de transformação nos padrões de relações de trabalho, nas formas de organizar o processo de trabalho e na ação organizada da classe trabalhadora.

Algumas mudanças tecnológicas, dificuldades de relacionamento com os empregados, ou mesmo o modismo, levaram determinadas organizações a adotar estratégias participativas, geralmente vinculadas à organização do trabalho ou concebidas como um espaço *ad hoc* no interior da organização. Grande parte dessas experiências abortou, entretanto, em função de clara dificuldade de explicitar metas e, principalmente, de estabelecer compromissos reais com os empregados envolvidos.

As políticas de recursos humanos propriamente ditas raramente conseguiram incorporar as propostas de flexibilização, participação e congêneres, permanecendo nos limites mais convencionais da administração de pessoal.

f) Momento Atual

Após uma década em que demonstrou grande vitalidade e capacidade de mobilização, ao contrário do refluxo do movimento operário internacional, o movimento sindical brasileiro vem, nos últimos anos, enfrentando dificuldades e amargando reveses. A combinação de certos elementos, como a redução das taxas de inflação, o resultado das eleições presidenciais, a abertura da economia, as mudanças na organização e na gestão dos processos produtivos, o aumento do desemprego, principalmente no setor industrial – base tradicional de atuação do movimento sindical – a tendência à redução da contratação com registro em carteira de trabalho, a privatização das empresas públicas – também base importante do movimento sindical – flexibilização das normas reguladoras da relação capital-trabalho, para citar os mais significativos, têm contribuído para debilitar a ação sindical e colocar o movimento ante a uma agenda de questões para as quais suas lideranças não estavam preparadas.

Pochmann et alii (1998:10) observa que nos anos 90 há vários indícios de alteração da atuação sindical, como “a redução na quantidade de greves realizadas, a queda da taxa de sindicalização e a maior fragilidade das negociações coletivas apontam para um quadro sindical muito distinto daquele dos anos 80”.

Segundo Vicente¹⁶, em 1996 houve cerca de 900 greves do país. Em 1997 esse número caiu para 620 greves e, em 1998 reduziu-se ainda mais, passando para aproximadamente 550 greves. O agravante foi que essas greves foram defensivas, isto é, foram paralisações que não buscavam obter mais benefícios, mas apenas manter empregos e vantagens já conquistadas. O movimento sindical começa então a gastar o estoque de direitos que tinha formado durante as lutas da década anterior.

Prado (1998:32) tem opinião semelhante, ao afirmar que:

¹⁶ VICENTE, Francisco em palestra realizada no GINEIT em 29/10/99.

Se os anos 80 foram pródigos em relação à trajetória das entidades sindicais brasileiras como instituições relevantes no modo de regulação da economia, mesmo com as restrições impostas pelas circunstâncias históricas, como uma legislação limitante da liberdade e autonomia sindical, o mesmo já não ocorre com os anos 90. Na atual década, a abrangência das convenções coletivas vem sendo reduzida, apesar da ampliação da liberdade e autonomia sindicais pós-1998, havendo uma estagnação ou diminuição do número de cláusulas negociadas.

Outro aspecto que, de uma certa forma, contribuiu para o enfraquecimento do movimento sindical foi a independência com relação ao controle estatal obtida na Constituição de 1988, sem abolir a unicidade sindical. Se, por um lado, isso permitiu a revitalização da ação sindical, por outro, gerou uma tendência à fragmentação e à pulverização, com o surgimento de entidades frágeis e pouco representativas.

No final da década de 70 e durante toda a década de 80, a principal preocupação dos sindicatos era com salário. Tentava-se, predominantemente, repor as perdas com a inflação alta e com a manipulação no passado dos índices oficiais de inflação e os seus expurgos nos planos de estabilização econômica. A estratégia dos sindicatos buscava, através de greves massivas de categoria, maximizar as vantagens para os trabalhadores, sem se preocupar com a competitividade das empresas. Na década de 90, a questão salarial cedeu lugar à questão do emprego, que cresce em importância na medida em que aumenta os índices de desemprego. Além disso, ganham espaço nas agendas de negociação temas como participação nos lucros e resultados da empresa, flexibilização da jornada de trabalho, redução de benefícios sociais. Em função disso, há a descentralização das negociações, que passam a ser feitas, cada vez mais, por empresa.

No entanto, isto “não quer dizer que os salários deixaram de ter importância, mas sim que as demandas salariais dependem cada vez mais dessas mesmas variáveis, tendendo a se diluir nas metas de produtividade, participação nos lucros, etc.”. (Oliveira, 1998:26). Implica, portanto, no abandono – pelo menos temporário – da postura do confronto, e na adoção de uma outra mais cooperativa, que entenda as possibilidades e limites das empresas. Como observa Rodrigues (1997:46-53), a “globalização obriga os

sindicatos a levar em conta os efeitos de suas demandas sobre os níveis de emprego, [...] a se preocupar com a saúde das empresas; é a fase do sindicalismo de cooperação conflitiva”. O problema é que “a área de incidência desses temas é a empresa, em que a organização sindical sempre foi débil.”. (Oliveira, 1998:26). Para se qualificar, o movimento sindical teria que ter a possibilidade de organizar-se por local de trabalho. Esta é uma condição necessária com a qual o empresariado não tem concordado, basta ver que o dispositivo constitucional aprovado em outubro de 1988 e que assegura a representação interna, até hoje não foi regulamentado.

Sem a possibilidade de estruturar-se na empresa, o movimento sindical corre o risco do estabelecimento de um sindicalismo por empresa. Contribui para esta ameaça a Medida Provisória promulgada pelo Governo Federal, regulamentando o Programa de Participação nos Lucros e Resultados previsto na Constituição Federal (art. 7º, inciso XI), a qual fragmenta a negociação ao âmbito da empresa, através da constituição de comissões de trabalhadores. Esta situação, associada à luta contra o desemprego, que também implica em barganhas por empresa, reduz o poder de regulação do movimento sindical sobre as relações de trabalho, conduzindo a “uma gradual descentralização da negociação, um resultado não esperado e indesejado, pois o movimento sindical trabalha em sentido oposto ao defender o contrato coletivo de trabalho e uma estrutura sindical mais enxuta, através da fusão de entidades” (Prado, 1998:33)

2.5.2 O Movimento Sindical no Rio Grande do Sul

As entidades de classe dos trabalhadores no do Rio Grande do Sul surgem entre o final do século passado e o início deste.

A incipiente classe trabalhadora era composta basicamente de imigrantes estrangeiros, vindos da Itália, Alemanha e de outros países da Europa. Estes trabalhadores traziam consigo, além do conhecimento de seu ofício, toda uma cultura e a experiência de organização adquirida pelos operários da Europa em muitos anos de luta sindical. Por isso, desde muito

cedo os trabalhadores da nascente indústria gaúcha trataram de se unir para reivindicar melhores condições de vida e de trabalho.

No fim do século passado foi fundada a Associação Beneficente do Ferro e Aço, com um caráter meramente assistencial. Os trabalhadores se uniam e juntavam recursos para auxiliar seus companheiros mais necessitados. Mas logo as associações de caráter assistencial começaram a ser substituídas por entidades que tinham como objetivo unir os operários para lutar por melhores condições de vida e de trabalho.

Uma das primeiras organizações operárias de Porto Alegre foi a “Allgemeiner Arbeiter Verein” (Associação Geral dos Trabalhadores) organizada por trabalhadores alemães de tendência socialista. (Fagundes et al., 1992). Foi na sede desta associação que surgiu, em 1905, a União dos Metalúrgicos, a qual participou ativamente das mobilizações dos trabalhadores em Porto Alegre por ocasião da greve geral de 1906, pela jornada de 8 horas, e na importante greve de 1917, onde os trabalhadores tomaram o controle da cidade, e muitas outras. Vários membros desta União participariam em 19 de março de 1931 na fundação do Sindicato dos Operários Metalúrgicos de Porto Alegre.

Aos poucos vão surgindo formas de organização mais avançadas que se propõem à resistência frente ao patronato e ao Estado. Eram as Ligas ou Associações de Resistência, que vão dar origem aos sindicatos. A tendência política predominante até meados de 1920 era anarquista ou anarco-sindicalista, trazida pelos imigrantes, que viam os sindicatos como o principal instrumento de luta contra a exploração.

O movimento operário daquele período era bastante politizado. Anarquistas, socialistas, comunistas, reformistas, as diversas correntes de pensamento político conviviam no movimento sindical. Eles lutavam não apenas por melhores salários e condições de trabalho, mas para mudar a sociedade visando a construção de uma sociedade sem exploração, nem opressão.

Este movimento, nas décadas de 1910 e 1920, conseguiu suas primeiras vitórias. As categorias mais organizadas e mobilizadas conseguiam reduzir suas jornadas para 10, 9 e até 8 horas. Os sindicatos se uniam em Federações e conseguiam organizar, entre 1906 e 1910, a Confederação Operária do Brasil (COB).

Em 1929 foi criada em Novo Hamburgo a Liga Operária Hamburguesa, que não teve vida longa. Em 1932, foi fundada a União Operária Beneficente, “a qual, juntamente com a Liga Operária Hamburguesa, deve ter sido a base organizativa dos sindicatos de trabalhadores de Novo Hamburgo” (Piccinini, 1997:190).

Em dezembro de 34 uma grande greve dos tecelões agita Porto Alegre. Em apoio à paralisação, os metalúrgicos entram em greve, seguidos dos gráficos. Os mineiros, ferroviários e os trabalhadores da Carris também se mobilizaram. A greve foi brutalmente reprimida, com dezenas de prisões e incidentes que culminaram com o assassinato do médico Mário Couto, dirigente comunista.

A partir daí o movimento operário passa a viver um período de intensa repressão. Com o fracasso da revolta de 35, dirigida pelos comunistas, a repressão ao movimento sindical aumenta, atingindo o seu auge com o golpe de 37, que cria o chamado “Estado Novo”.

Grande parte dos dirigentes sindicais metalúrgicos são presos, e o sindicato entra num período de desmobilização. Os militantes que não foram presos entravam na “lista negra”, e não conseguiam emprego. O sindicato passa a ser controlado por representantes do Ministério do Trabalho.

Nesse período, começam a ser fundados os Círculos Operários sob a influência e patrocínio da Igreja Católica, os quais oferecem diversos tipos de benefícios a seus associados, “procurando arregimentar o operariado em detrimento dos sindicatos” (Saul, 1988:29).

A partir da década de 50 passa a haver basicamente duas correntes no movimento sindical. De um lado o Partido Comunista, que desde os anos 20 atuava nos sindicatos. E do outro, o PTB (Partido Trabalhista Brasileiro), criado por Getúlio para ser uma base de apoio à sua ação política. Estas duas correntes tinham em comum, na época, o apoio à política nacional desenvolvimentista, que pretendia conduzir o Brasil no sentido de um desenvolvimento capitalista, independente do imperialismo.

Em abril de 1954 é organizada a 1ª Convenção Estadual pelo Salário Mínimo e o Congelamento de Preços, com a participação de diversos sindicatos. A luta contra a carestia e por melhores salários gerou amplas mobilizações nos anos 50.

No início dos anos 60 o movimento sindical do Rio Grande do Sul, como de resto o do Brasil, era um movimento de cúpulas. Os dirigentes sindicais preocupavam-se mais com as grandes articulações políticas, com as grandes manifestações e com a pressão sobre o governo para a realização de um série de transformações na estrutura econômica e social do país (luta pelas “reformas de base”: reforma agrária, reforma educacional, reforma bancária, etc.), do que com a organização das suas bases. Esta despreocupação com a organização e com a conscientização do trabalhador foi fatal para a reação do movimento sindical ao golpe militar de 1964.

Em 1961 o movimento sindical gaúcho teve participação ativa no chamado “Movimento da Legalidade”, que garantiu a sua posse de Jango Goulart na Presidência da República, após a renúncia de Jânio Quadros. Os sindicatos organizaram “batalhões operários” dispostos a se engajar na luta para garantir a posse.

O período de 61 a 64 é de intensa mobilização. A economia entra em crise, a inflação cresce. As greves se sucedem, destacando-se as greves gerais que acontecem em 60, 62 e 63. Mas era, como já foi afirmado, um movimento basicamente de cúpula, onde a base era convocada a participar

como espectadora. Nos comícios e manifestações, e mesmo nas greves gerais, a massa servia mais para “fazer número”, não havendo uma preocupação com a organização dos trabalhadores nos seus locais de trabalho.

Por isso, em abril de 1964, quando acontece o golpe militar, o movimento sindical, que parecia tão forte, demonstrou ser incapaz de uma resistência mais firme. Os dirigentes sindicais, acostumados com o apoio do governo, não conseguiram fazer mais nada quando este foi derrubado. Os trabalhadores não tinham uma organização que lhes permitisse resistir e defender a democracia.

Com a implantação do regime militar, a repressão desabou sobre o movimento sindical. As lideranças têm seus direitos políticos cassados, alguns são presos, outros perseguidos e obrigados a se esconder. Para participar de uma diretoria é obrigatória a apresentação de um “atestado de ideologia” fornecido pela polícia política. Agentes do DOPS (Delegacia de Ordem Política e Social) vigiam as assembléias. Os ativistas mais combativos são identificados e perseguidos. O clima de repressão se estende por todo o movimento sindical. As greves são proibidas.

Os trabalhadores, impedidos de agir nos seus sindicatos, passam a reconstruir sua resistência a partir da base. Nesse processo tiveram um papel fundamental os organismos de base da Igreja, as pastorais e comunidades de base, que eram voltados para a organização dos trabalhadores. Entre os metalúrgicos havia, desde 1969, uma comissão de fábrica na Taurus e no Estaleiro Só (Fagundes et all, 1992).

A repressão política permitiu que as entidades sindicais fossem dominadas por lideranças populistas. Na visão desses dirigentes, o sindicato devia prestar serviços assistenciais, cumprir seu papel jurídico no dissídio coletivo, mas não realizar um trabalho político no sentido de conscientizar e organizar os trabalhadores para suas lutas.

A partir do movimento grevista desencadeado no ABC paulista em 1978, os sindicatos gaúchos ressurgem. Em Porto Alegre, a retomada das

lutas tem como marco inicial as greves dos bancários, professores e construção civil em 79. Entre os metalúrgicos se destaca a greve da Wallig. Esta greve, pelo pagamento dos salários atrasados, foi a primeira grande greve metalúrgica do Rio Grande do Sul após 64 e contou com um amplo movimento de solidariedade. Entidades estudantis e diversas organizações da sociedade civil se mobilizaram em apoio aos metalúrgicos. Em 1979, na região do Vale do Rio dos Sinos, ocorre uma greve geral dos sapateiros, a qual é conduzida sem a participação da direção do sindicato.

Na década de 80 ocorrem grandes mobilizações em defesa de salário e emprego. Destacam-se as greves de 83, 85, 86 e 87. Em julho de 1990, ocorreu uma greve dos metalúrgicos, que durou 21 dias, reivindicando 166% de reajuste salarial.

Em 1990, assume a presidência da República Fernando Collor de Melo, o qual “inicia a aplicação do conjunto de políticas com inspiração neoliberal, propondo a desregulamentação e abertura da economia à concorrência externa através da liberalização comercial, políticas de atração do investimento direto externo e privatização das estatais” Piccinini, 1995:30). A partir daí, começa a ocorrer uma inflexão na capacidade de mobilização do movimento sindical. A derrota de Lula nas eleições para presidente da República, o forte ataque aos direitos trabalhistas sob o discurso da flexibilização das relações de trabalho e o desemprego provocado pela política econômica recessiva, colocam o movimento sindical numa posição defensiva. Em 1998, o movimento sindical gaúcho vinculado à CUT, engajou-se fortemente na campanha eleitoral de Olívio Dutra para o governo do Estado. Em 1999, ocorreu uma recuperação na capacidade de mobilização com as chamadas “marchas dos sem” (sem terra, sem emprego, sem salário).

2.5.3 Características Atuais do Sistema Sindical Brasileiro

O Sistema Sindical brasileiro baseia-se em categorias simétricas e bilaterais, em que a atividade única ou preponderante da empresa define a

categoria econômica a que pertence (organização vertical). Os trabalhadores, por sua vez, são qualificados na categoria profissional correspondente à categoria econômica da empresa de que são empregados, independentemente da profissão ou ofício que exercem. Exceção é feita às categorias profissionais diferenciadas, as quais têm a sindicalização por ofício ou profissão (organização horizontal).

As principais características são:

- nenhum sindicato poderá ser impedido de ser criado, desde que observado o princípio da unicidade. São vedadas também ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (art. 8, inciso I da Constituição Federal);
- unicidade sindical - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados e não podendo ser inferior à área de um Município (art. 8, inciso II da Constituição Federal);
- contribuição sindical - Existem quatro formas de contribuição, as quais podem ser a) voluntária, que é fixada pelo sindicato em seus estatutos. O trabalhador paga mensalmente diretamente ao sindicato ao qual está filiado. Só os associados ao sindicato pagam (mensalidade dos sócios); b) compulsória, que é fixada pelo Estado (art. 578 da CLT). É anual e equivale a um dia de salário. O empregado não pode recusar-se a pagar. O total arrecadado é distribuído da seguinte forma: 60% para o sindicato; 20% para Ministério do Trabalho; 15% para a Federação da categoria e 5% para a confederação; c) assistencial (art. 513, letra e, da CLT). Decorre de decisões das assembleias gerais e compõe acordos coletivos de trabalho ou dissídios coletivos. O percentual de desconto varia de um sindicato para outro. É uma espécie de taxa que o sindicato cobra de todos os trabalhadores da base pelos serviços prestados durante a negociação coletiva; d) confederativa (art. 8, inciso 4 da Constituição Federal). É fixada pela assembleia geral, que estabelece os critérios que julgar oportuno,

como valor, gradação do valor de acordo com o salário do trabalhador, periodicidade – anual, semestral, mensal – independentemente da contribuição compulsória e da assistencial. Foi criada para substituir a compulsória e a assistencial, mas acabou somando-se a elas.

- liberdade sindical individual. Ninguém é obrigado a filiar-se a um sindicato ou a manter sua filiação – faculdade de filiação e de desfiliação – (art. 8, inciso V da Constituição Federal);
- obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8, inciso VI da Constituição Federal);
- livre associação para o servidor público civil (art. 37, inciso VI da Constituição Federal);
- proibida a sindicalização e greve dos servidores públicos militares (art. 42, § 5 da Constituição Federal);
- direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (art. 9 da Constituição Federal);
- representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores (art. 11 da Constituição Federal);
- participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8, inciso VI da Constituição Federal);
- existência da Justiça do Trabalho, com poder normativo para fixar normas e condições de trabalho
- estrutura sindical hierarquizada para cada um dos ramos da economia e para as profissões liberais, em cuja base encontra-se o sindicato, normalmente organizado por município, no nível seguinte, a federação, normalmente organizada por estado e finalmente, a confederação, de amplitude nacional. É importante notar que a estrutura sindical não

contempla centrais sindicais de âmbito nacional. O último degrau da hierarquia é a confederação. Portanto, do ponto de vista estritamente legal, as atuais centrais sindicais, como CUT, Força Sindical e demais, não são consideradas como entidades sindicais, não tendo, portanto, poder de contratação.

Essa estrutura do sistema sindical brasileiro é um reflexo das concepções corporativistas da elite intelectual responsável pela implantação do Estado Novo (Souza, 1985:84). A preocupação sempre foi de atrelar o movimento sindical ao Estado e não à representação da categoria e dos associados.

Conforme Silva (1994:123):

O corporativismo sindical se impõe por cinco aspectos fundamentais: o sindicato único, através do qual se garante o monopólio da representação; contribuição sindical que garante a estrutura econômica do monopólio; a função cooperativista e dos sindicatos, pela qual se destaca a função assistencialista em oposição à atividade reivindicante; a intervenção obrigatória da Justiça do Trabalho como sucedâneo da negociação coletiva não realizada – dissídios coletivos, solução dos conflitos coletivos, julgamento das greves; a solução judicial de conflitos individuais com a intervenção direta do Estado, sem a intervenção de organismos alternativos não-estatais.

Esse corporativismo não interessa apenas ao Estado, mas, principalmente aos próprios líderes sindicais, na medida em que o sindicato único garante o monopólio da representação, livrando-o da concorrência. A contribuição sindical, por sua vez, garante a sua sobrevivência econômica. Com a legitimidade e a sobrevivência econômica garantidas por lei, a comodidade impera e, "em vez de ir à luta, o sindicato vai à assistência. Gasta parte da contribuição em tais serviços e assim justifica sua existência e representatividade. Serve-se da pobreza, e não das conquistas sociais, para legitimar-se". (Silva, 1994:124), renegando a essência da razão de sua existência, que é "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, nas questões judiciais, administrativas, sociais, políticas ou em qualquer outra ligada ao exercício da profissão e do trabalho". (Silva, 1994:124).

Como esclarece Boito Jr (1991:55), é, portanto,

equivocada a idéia, dominante entre os sindicalistas e os estudiosos do sindicalismo, segundo a qual o Estado impõe à força e de fora a sua tutela sobre os sindicatos. Os sindicalistas legitimam e aspiram essa tutela, ainda que não a queiram, no caso dos sindicalistas mais combativos, acompanhada de um controle rígido sobre a vida sindical. Tais sindicalistas aspiram a tutela do Estado sobre os sindicatos na forma de um *modelo 'democrático' de tutela* [...]

Para alguns autores¹⁷, o advento do denominado *novo sindicalismo* provocaria a extinção da estrutura sindical herdada da década de 30. Essa idéia é compartilhada por Walter Barelli (Apud Boito Jr., 1991:49) ao afirmar que as transformações pelas quais passou o sindicalismo brasileiro, ao longo da década de 80, representariam um "rompimento com o modelo sindical fascista implantado por Getúlio Vargas".

Boito Jr. (1991:49) não compartilha da mesma opinião. Ele afirma que a "estrutura sindical não conheceu nenhuma crise ao longo dos últimos anos, e que as transformações pelas quais passou representam não a sua extinção, mas sim a sua reforma, reforma que lhe permitiu sobreviver à crítica ideológica e prática a que foi submetida desde os anos 70". Em sua opinião, "o que esteve em crise a partir de 1978 foi o modelo ditatorial de gestão do sindicalismo de Estado implantado pela ditadura militar, modelo esse que, se tinha como condição de existência e funcionamento a estrutura sindical, não pode, por causa disso, ser confundida com essa última".

Não há no Brasil, em sua opinião "uma força social poderosa no meio sindical brasileiro que lute pela liberdade e autonomia sindicais". (Boito Jr., 1991:82) Isto ficou comprovado por ocasião da promulgação da Constituição de 1988, quando os princípios corporativistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho foram elevados à condição de norma constitucional. Através de seu artigo 8º, a Constituição manteve a necessidade de reconhecimento do

¹⁷ Ver, Ricardo MARANHÃO. Sindicato x comissão de fábrica: uma falsa alternativa. Revista Cara a Cara. Petrópolis – RJ: Vozes, n. 2, dez. 1978; José Álvaro MOISÉS. Lições de liberdade e de opressão. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

sindicato pelo Estado, o monopólio da unicidade sindical, a divisão do movimento sindical por categoria profissional e seu retalhamento por municípios e, além de manter a contribuição sindical que já existia, permitiu a criação de outra, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical. Além disso, em seus artigos 111, 112, 113 e 114, manteve a mesma estrutura básica da Justiça do Trabalho e a sua tutela sobre o movimento sindical.

De novo, a Constituição trouxe o estabelecimento do direito a greve de modo bastante amplo e a vedação ao Poder Público de interferir e intervir na organização sindical. Como ressalta Boito Jr. (1991:74),

A letra da lei está, nesse ponto, em flagrante contradição, como todos os demais pontos do mesmo artigo, uma vez que estabelecer o sindicato único, a organização por categoria, as contribuições sindicais obrigatórias, etc. significa a intervenção do 'Poder Público na organização sindical'. Mas no seu espírito, o texto não é contraditório: os legisladores e sindicalistas entendem por intervenção apenas e tão-somente as intervenções próprias do modelo ditatorial de gestão do sindicalismo de Estado – deposições de diretoria, eleições rigidamente controladas, etc. –, mas não as intervenções necessárias para o funcionamento e reprodução da estrutura sindical.

Sob o argumento de promover o fortalecimento dos sindicatos como entidades representativas dos trabalhadores, o governo federal, através do Ministério do Trabalho, está propondo mudanças profundas na estrutura sindical brasileira.

2.6 Reformas Propostas

Conforme esclarece Padilha (1981:l), “todo sistema de relações industriais constitui um sistema normativo que regulamenta as relações entre capital e trabalho”. Dentre as diversas formas passíveis de serem adotadas, as seguintes alternativas têm tido preferência:

- o Estado cria normas e as torna obrigatórias;
- as partes, capital e trabalho, através de negociação coletiva, criam regras e normas, bilateralmente.

A opção por uma dessas formas tem a ver com o tipo ideal de sociedade. Conforme a idéia de Padilha (1981:II), existiriam dois modelos extremos. O primeiro, implica uma orientação voltada para uma forte integração social e para um grau elevado de predição social. O conflito – visto como uma ameaça ao Estado – tem que ser eliminado. Neste caso, concebe-se a intervenção do Estado como um meio de elaborar um regulamento detalhado das condições de trabalho, a fim de forçar as partes a buscarem a solução dos seus conflitos. É o denominado sistema estatutário, que implica um processo de heterorregulação.

No outro extremo, no contexto das sociedades pluralistas, a regulamentação das relações de trabalho pelo Estado é reduzida ao mínimo indispensável. A maior parte das normas nasce da vontade das partes, através do processo de negociação coletiva. É o denominado sistema negocial, o qual pressupõe um processo de auto-regulação.

No Brasil, “a regulação das relações de trabalho baseou-se na crença de que elas representavam uma manifestação da luta de classes e no temor de que as repercussões dessa luta afetassem o conjunto da sociedade. A intervenção do Estado foi concebida como meio de elaborar uma regulamentação detalhada das condições de trabalho, a fim de tornar desnecessária a atuação sindical e, por outro lado, de condicionar as partes a buscar no Estado a solução dos seus conflitos.” (Romita, 1997:274).

Em função disso, adotou-se no Brasil o sistema estatutário, com ênfase no contrato individual de trabalho, em que as regras laborais são todas previstas em legislação, funcionando a negociação coletiva apenas como um complemento às leis existentes, não podendo estipular condições menos favoráveis que aquelas asseguradas por lei.

Siqueira Neto (1997:37-8), ao analisar as características básicas do direito do trabalho brasileiro, indica que temos a prevalência dos seguintes elementos:

- prevalência da heteronomia;
- preponderância da regulamentação do direito individual do trabalho sobre o direito sindical;
- preponderância da intervenção do Estado (que o transforma em protagonista exclusivo das relações de trabalho) sobre a autonomia privada coletiva;
- repressão à ação coletiva;
- predominância da quantidade de leis do trabalho sobre a qualidade das mesmas;
- unilateralismo do empregador sobre a participação dos trabalhadores;
- da ausência de mecanismos de controle da entrada e da saída do mercado de trabalho sobre os mecanismos legais e contratuais de limitação;
- da conflitualidade sobre a integração participativa.

Com a globalização da economia e a interpenetração de mercados, originou-se a necessidade de uma constante adaptação das empresas às mutações do mercado. No entanto, o modelo regulador das relações de trabalho vigente no Brasil, face às suas características, tem sido acusado de constituir-se num fator de rigidez do mercado de emprego e do alto custo do trabalho, e, nessa medida, de contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego, propiciando o aparecimento do mercado informal de trabalho.

Por isso, e em contraposição a essa dita rigidez da legislação, desenvolveu-se a idéia da necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas para permitir o ajustamento da produção, do emprego e das condições de trabalho às mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa, as quais exigem pronto ajustamento, para garantir o grau de competitividade

A flexibilização do direito do trabalho “é o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva” (Siqueira Neto, 1997:37-8) e tem por fundamento o “aumento da produtividade e competitividade das empresas e das economias nacionais”. (Pastore, 1994:40).

As reflexões sobre a reforma do sistema de relações de trabalho brasileiro ganharam ímpeto no governo Collor (1990/1992). O Plano Collor I previa a “modernização das relações de trabalho”, tendo sido criada uma comissão, sob direção do Ministro do Trabalho, para estudar o assunto. O objetivo dessa comissão era propor a modernização da CLT, com o retraimento do Estado, que passaria a ter funções apenas supletivas e a adoção da Convenção 87 da OIT como princípio definidor da liberdade sindical. (Morel & Pesanha, 1999:100).

No governo Itamar Franco (1992 a 1994), houve a retomada da discussão, tendo em vista as significativas mudanças que se verificavam no mundo do trabalho no Brasil, especialmente em decorrência da modernização e internacionalização de significativas parcelas da economia nacional. Foi nesse contexto que se desenvolveu a discussão sobre as “câmaras setoriais”, especialmente a câmara setorial do setor automotivo, na qual os atores demonstraram maturidade política e inegável capacidade de debate e negociação.

Face aos múltiplos interesses em jogo, diante dos ajustes de nossa economia à ordem mundial capitalista, no governo Fernando Henrique Cardoso estão sendo feitas várias tentativas de realizar as mudanças estruturais no sistema de relações de trabalho. Nesse sentido, várias inovações legislativas e judiciais já foram introduzidas e outras estão sendo discutidas, que, no seu conjunto, constituem na mais profunda alteração que a CLT já sofreu, desde sua criação em 1943.

A seguir são relacionadas as principais medidas adotadas e/ou propostas pelo Executivo e pelo Judiciário que afetam as relações trabalhistas

Tabela 1 - Principais Medidas do Poder Executivo

Dispositivo	Descrição
Lei 9.061	<p>Contrato de trabalho por tempo determinado e banco de horas</p> <p>Introduz dispositivo que permite, através de negociação coletiva, o contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer atividade da empresa. Também amplia a compensação das horas extras para até 120 dias através da modificação do art. 59 da CLT. Dessa forma, em momentos de queda da atividade econômica, o trabalhador pode cumprir uma jornada menor, sem prejuízo de salário ou demissão. Quando a atividade econômica crescer, o empregado compensa as horas devidas, sem receber como hora extra.</p> <p>O contrato temporário não é novo no Brasil. A legislação ampliou o leque de situações em que esta modalidade contratual pode ser aplicada.</p>
Medida Provisória 1.709	<p>Trabalho em regime de tempo parcial e banco de horas</p> <p>Dispõe sobre o trabalho em tempo parcial, cuja duração não exceda a 25 horas semanais e a remuneração seja proporcional à jornada de trabalho. Além disso, amplia o prazo de compensação das horas extras de até 120 dias para até um ano.</p>
Medida Provisória 1.726	<p>Suspensão temporária do Contrato de Trabalho (<i>lay off</i>)</p> <p>Com o objetivo de evitar demissões em época de pouco trabalho, introduziram-se dispositivos na CLT para viabilizar a suspensão temporária do contrato de trabalho – de dois a cinco meses de duração. Neste período, o trabalhador continuaria recebendo parte do salário e teria direito à participação em cursos ou programas de qualificação.</p>
Lei 9.958	<p>Comissões de Conciliação Prévia</p> <p>As empresas e os sindicatos podem criar comissões, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho, para que se resolva nesta instância as questões individuais trabalhistas sem a necessidade de passar pela Justiça do Trabalho.</p>
Lei 9.957	<p>Procedimento Sumaríssimo</p> <p>Determina que todas as ações cujo valor não exceda a 40 salários mínimos (R\$ 5,44 mil, em valores atuais) deverão ter audiência num prazo máximo de 15 dias e julgadas por um juiz nesta audiência, que é única.</p>

Fonte: Pesquisa do autor em órgãos de imprensa e no site do MTb na Internet

Medidas do Poder Judiciário

O Poder Judiciário, por sua vez, cancelou, em agosto de 1998, 28 dos 119 precedentes normativos do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Precedentes normativos são instrumentos utilizados para fundamentar e orientar o julgamento de cláusulas em processos de dissídios coletivos.

Com os cancelamentos, o TST indicou que nos dissídios coletivos esses temas ou terão tratamento específico (dependendo de cada caso) ou já se encontram regulados por lei e, portanto, não deverão integrar sentenças normativas. Desta forma, o TST consolida sua tendência de interferir cada vez menos no processo negocial, desestimulando o ajuizamento de dissídios coletivos.

Tabela 2 - Principais Precedentes Normativos cancelados pelo TST

N.º do Precedente	Descrição
19	Cursos e Reuniões Obrigatórias Assegurava que o tempo gasto em cursos e reuniões obrigatórios, fora do horário normal, fosse remunerado como hora extra.
30	Empregado Acidentado. Garantia no Emprego Não há mais cláusula que assegure ao empregado vítima de acidente de trabalho os 180 dias de estabilidade no emprego.
35	Mão-de-Obra Locada Exclusão do precedente que proíbe a contratação de mão-de-obra locada, ressalvando os casos previstos em lei.
43	Horas Extras. Adicional Cai a cláusula que assegura o pagamento das horas extras com o adicional de 100% sobre a hora normal.
51	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas). Suplentes. Garantia de Emprego Exclusão de precedente que concede a garantia de emprego aos suplentes das Cipas, disposta no artigo 165 da CLT.
76	Aviso Prévio de 60 dias Queda da cláusula que concede aviso prévio de 60 dias aos empregados dispensados sem justa causa.
90	Trabalho Noturno. Adicional de 60% Cai a garantia de remuneração do trabalho noturno com adicional de 60% sobre o valor da hora normal.
99	Nova Função. Salário O precedente assegurava ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função.
114	Contagem do Tempo Gasto com Transporte Deixa de haver a garantia de incorporação do tempo gasto no trajeto do trabalhador em sua jornada laboral.

Além dessas medidas, já implementadas, encontra-se em discussão a Proposta de Emenda à Constituição 623/98, que altera os artigos 8º, 111 e 114 da Constituição Federal, e que se constitui na medida de mais longo alcance dentre reformulações em andamento.

Com essa proposta, o governo espera alcançar os seguintes objetivos:¹⁸

- a. dar liberdade de criação de sindicatos, sem obrigatoriedade de observância do critério de categorias profissionais ou econômicas, bem como dos trabalhadores se associarem ou não;
- b. pôr fim ao monopólio de representação gerado pela unicidade sindical obrigatória;
- c. suprimir a denominada contribuição confederativa, substituindo-a por contribuição decorrente da assembléia geral;
- d. revisar o poder normativo, mantendo-se a competência da Justiça do Trabalho para a arbitragem facultativa dos conflitos coletivos econômicos, a pedido conjunto das partes, e, em casos de interesse público, a possibilidade do ajuizamento unilateral dos dissídios;
- e. atribuir competência jurisdicional à Justiça do Trabalho para resolver conflitos de direito sindical de qualquer natureza, tanto entre sindicatos como entre associado e sindicato;
- f. criar o Conselho de Justiça do Trabalho para funcionar junto ao Tribunal Superior do Trabalho;
- g. instituir instâncias extrajudiciais prévias de mediação e conciliação nos conflitos individuais;

¹⁸ Cf. Exposição de Motivo n.º 57 do de 30/10/98 do Ministério do Trabalho.

- h. elaborar lei indispensável à transição do regime de unicidade para o de liberdade sindical.

A intenção declarada pelo governo federal para a proposição dessas medidas é alcançar um ambiente favorável a compromissos mais duradouros, através da modernização, simplificação e democratização do sistema de relações de trabalho.

Segundo Alexim (1996:6-8), existem quatro formas possíveis de flexibilização: salarial, do emprego, técnico-organizacional e do tempo de trabalho.

A flexibilização dos salários, na medida em que desindexa o salário e o atrela a índices de produtividade, visa adequá-lo às condições econômicas, transformando-o de um custo fixo em um custo variável. Dessa forma, há uma crescente diminuição da parcela fixa do salário e a conseqüente elevação da parcela variável.

A da flexibilização do emprego decorre da necessidade de compatibilizar o quadro de pessoal efetivo ao volume de trabalho a ser realizado. Sua adoção suscita tanto formas legais de vínculo empregatício, como a terceirização, trabalho de tempo parcial e prestação de serviços por conta própria, quanto trabalho informal e, talvez, o clandestino. Sua aplicação altera o vínculo empregatício tradicional, o qual se caracterizava por ser prestado em tempo integral mediante pagamento de salário fixo.

A flexibilização do tempo, por sua vez, também visa adaptar o trabalho ao volume de serviço necessário, dentro dos padrões de mercado. Comporta tanto o estabelecimento de horas de trabalho fixas, quanto a alocação de horas variáveis. Enquadra-se neste caso a adoção de banco de horas.

Já a flexibilidade técnico-organizacional diz respeito à melhoria de processos, rotinas e técnicas de produção visando produzir mais com menos. Exemplos deste caso são as estruturas baseadas em times autogestionados,

a formação de trabalhadores polivalentes e os programas de qualidade e produtividade.

Analisando as medidas adotadas e/ou em estudo, pode-se vislumbrar com clareza que esse elenco de medidas propõe flexibilizações em cada uma das formas analisadas por Alexim. Apenas não há proposta para a flexibilização técnico-orgnizacional, porque sua aplicação decorre de decisões estratégicas da empresa, ficando, portanto, restrita a seu âmbito interno.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Pesquisa

Para consecução dos objetivos propostos no presente trabalho, optou-se pela realização de uma pesquisa descritiva qualitativa, já que o objetivo é coletar informações que revelem as opiniões dos entrevistados quanto às mudanças nos padrões de atuação do movimento sindical.

Segundo Patton (1990), a pesquisa de natureza qualitativa permite ao investigador ter acesso a uma maior riqueza e detalhes de dados a respeito de um reduzido número de casos ou pessoas pesquisadas do que os métodos quantitativos. Isto permite ao entrevistador explorar melhor os seus questionamentos, pois tem condições de obter uma descrição minuciosa de situações, eventos, fatos e comportamentos.

Gil (1999:46), por sua vez, afirma que são incluídas no grupo de pesquisas descritivas aquelas “que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população.”

3.2 As Técnicas da Pesquisa

As técnicas consideradas adequadas à obtenção das informações para este estudo foram:

- Pesquisa documental

Através da análise dos textos de convenções, acordos e dissídios coletivos e outros documentos obtidos com as entidades objeto do estudo, buscou-se identificar a existência de formas de Organização no Local de Trabalho (OLT) e outras informações relevantes para o trabalho. Este tipo de pesquisa documental é caracterizado como coleta de dados restrita a dados primários (Lakatos, 1991).

- Entrevista semi-diretiva

Foram realizadas entrevistas semi-diretivas com os líderes sindicais, objetivando identificar a forma como a entidade que representa se estrutura e atua hoje, suas principais bandeiras de luta e sua opinião quanto ao processo de flexibilização dos direitos sociais e modificações na estrutura sindical brasileira.

Entrevista, segundo Cervo (1983:157) “é conversa orientada para um objetivo definido: recolher, através do interrogatório do informante, dados para a pesquisa”. Optou-se pelo modelo de entrevista semi-diretiva porque, segundo Lakatos (Lakatos & Marconi, 1991), a entrevista despadronizada permite ao entrevistador dirigir a discussão em qualquer direção que considere adequada, podendo explorar mais amplamente cada questão. Usou-se um roteiro preestabelecido, que oferece a vantagem de assegurar que tópicos importantes sejam abordados, sem restringir a flexibilidade de incluir outras perguntas ao longo da entrevista, que permitam sondar as razões e motivos e obter esclarecimentos.

Foram realizadas duas entrevistas com os líderes sindicais das duas principais centrais sindicais abrangidas (CUT e Força Sindical), objetivando avaliar o quadro global das relações de trabalho no Brasil e identificar o pensamento dessas lideranças com relação às mudanças em curso .

As entrevistas foram gravadas, posteriormente transcritas e analisadas. Os dados coletados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo, cabendo ao pesquisador interpretar e explicar os resultados alcançados, com base em teorias relevantes.

- Questionário

Esta etapa da investigação foi operacionalizada através da aplicação de questionário composto por perguntas fechadas e abertas.

Na montagem do instrumento, foi usado como referência a análise das informações obtidas nas entrevistas realizadas com as lideranças das Centrais Sindicais, e o estudo de Piccinini et al (1995).

3.3. Universo

Neste estudo foram envolvidos líderes de entidades sindicais localizadas na Grande Porto Alegre filiadas à CUT ou à Força Sindical .

3.4 Amostra

A amostra neste estudo compõe-se de 17 líderes sindicais, sendo 12 sindicatos vinculados à CUT e cinco associados à Força Sindical, distribuídos por oito cidades da Grande Porto Alegre.

As entidades sindicais pesquisadas pertencem às seguintes categorias profissionais: Metalúrgicos (4 entidades), Sapateiros (4 entidades), Construção Civil (3 entidades), Químicos/Petroquímicos (2 entidades), Comércio (1 entidade), Educação (1 entidade), Bancário (1 entidade), Metroviário (1 entidade).

3.5 Instrumento de Coleta de Dados

Na entrevista com as lideranças das centrais sindicais foi utilizado o seguinte roteiro:

- Como você vê o atual cenário macroeconômico mundial e, em especial, o brasileiro?
- Como esse quadro está afetando o movimento sindical mundial e brasileiro?
- Qual é a sua opinião sobre a configuração de uma nova relação no mundo do trabalho?
- Qual é o posicionamento / orientação da sua central com relação a atuação dos sindicatos no interior das empresas? Há alguma estratégia definida de luta por reivindicações desse tipo?
- Que mudanças estão ocorrendo na cultura sindical brasileira?
- Qual é a sua opinião quanto a participação das entidades sindicais nas negociações para flexibilização de direitos sociais?
- Qual é a sua opinião com relação às mudanças que estão sendo propostas na estrutura sindical (fim da unicidade, fim da contribuição compulsória, eliminação do juiz classista e do poder normativo da Justiça do Trabalho, alteração do conceito de categoria profissional, etc.)
- Qual é a experiência de sua Central com relação a planejamento estratégico? Há recomendação para que os sindicatos filiados usem-no?

Quanto ao questionário aplicado às lideranças sindicais, o mesmo foi submetido a um teste prévio de compreensão verbal com o objetivo de evitar qualquer tipo de desvio nas respostas. Foi composto de forma a levantar informações que identifiquem suas formas de organização, as principais tarefas no dia-a-dia do sindicato, suas principais bandeiras de luta e o posicionamento das lideranças frente às transformações nas relações de trabalho que estão sendo propostas.

O questionário (anexo) é composto por sete partes, a saber:

1. Informações Gerais;
2. Organização Administrativa da Entidade;
3. Grau de Representatividade da Entidade;
4. Forma de Atuação da Entidade;
5. Preocupação do Sindicato com as Formas de Organização dos Trabalhadores
6. Conseqüências da Reestruturação Produtiva para os Trabalhadores
7. Opinião das lideranças sobre as transformações que estão sendo propostas para mudar a Estrutura Sindical vigente.

3.6 Procedimento de Coleta de Dados

As entrevistas com as lideranças das Centrais Sindicais foram realizadas pelo próprio pesquisador. Os entrevistados foram contatados previamente e as entrevistas realizadas nas instalações das Centrais Sindicais. As mesmas foram gravadas e posteriormente transcritas para papel para facilitar a leitura e análise das informações.

A aplicação dos questionários foi realizada por entrevistadores treinados, especificamente, para este trabalho. Os entrevistados foram contatados previamente e as entrevistas realizadas nas sedes de cada um dos sindicatos .

Os questionários foram submetidos à análise dos respondentes e os auxiliares de pesquisa foram preenchendo os mesmos, conforme as respostas dos respondentes.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados da pesquisa de campo coletados, através de entrevistas com lideranças sindicais, conforme a metodologia descrita no capítulo 3. Procura-se, assim atingir os objetivos propostos para este trabalho: descrever a organização administrativa das entidades, arrolar as principais atividades desenvolvidas; analisar seu grau de representatividade e sua forma de atuação; identificar suas principais bandeiras de luta e a forma como atuam; caracterizar a preocupação das entidades com as formas de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho e identificar a percepção dos líderes frente às mudanças propostas na estrutura sindical e na flexibilização de direitos sociais, à luz do referencial teórico desenvolvido no capítulo 2 .

As questões são analisadas comparando-se o posicionamento das lideranças de dois grupos de sindicatos, um vinculado à CUT e outro associado à Força Sindical. Além disso, a análise é complementada com os dados obtidos nas entrevistas realizadas com uma liderança de cada uma das centrais citadas.

4.1 Informações Gerais

Foram entrevistadas uma liderança da CUT e outra da Força Sindical e 12 lideranças de sindicatos vinculadas à CUT e cinco lideranças de entidades associadas à Força Sindical. Geograficamente, os sindicatos estão assim distribuídos: Porto Alegre – oito entidades; Canoas: uma entidade; Novo Hamburgo – duas entidades; Gravataí – uma entidade; Sapiranga – uma entidade; Triunfo – uma entidade; Taquara – uma entidade; Teotônia – uma entidade e Bento Gonçalves – uma entidade. As entrevistas dos dirigentes das Centrais foram realizadas durante o mês de maio de 1999 e as entrevistas

com os dirigentes dos sindicatos foram realizadas durante os meses de setembro e outubro de 1999.

4.2 Organização Administrativa

4.2.1. Funcionamento das Entidades

Em média, os sindicatos vinculados à CUT têm 26 diretores por entidade, contra 13 diretores por entidades nos sindicatos associados à Força Sindical. Aparentemente, há um número maior de membros de diretoria nas entidades cutistas. Mas, é preciso ter presente que estas entidades têm maior porte. Se considera-se a relação total da base estimada por membro da diretoria, tem-se a seguinte relação: CUT 636 membros por diretor; Força Sindical 592 membros por diretor. Se, em vez da base, considera-se o número de associados, a relação passa a ser de: CUT 443 associados por diretor, contra 264 associados por diretor nas entidades associadas à Força Sindical.

Dos sindicatos vinculados à CUT, 80% realizam reuniões de diretoria com frequência semanal. Já os sindicatos vinculados à Força Sindical realizam predominantemente reuniões com frequência mensal (60%).

Com referência aos assuntos tratados nessas reuniões, constata-se uma total coincidência quanto aos principais temas. Pela ordem, os dois conjuntos de sindicatos indicaram os seguintes temas: (1) assuntos relativos à administração da entidade; (2) condições de trabalho da categoria; (3) novas estratégias de luta; (4) assuntos relativos à introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão; e (5) problemas decorrentes de subcontratação e terceirização de mão-de-obra. O fato dos sindicatos estarem vinculados a centrais sindicais que, caracterizadamente, têm orientações políticas diferentes, não influi nos assuntos abordados em suas reuniões. Os dois conjuntos de lideranças entrevistados colocaram em primeiro lugar os assuntos relativos ao dia-a-dia da administração da entidade. A explicação provável para essa prioridade é o modelo sindical corporativo ainda vigente

no Brasil, que exige uma diversidade de atividades e atribuições de suas lideranças, independentemente da orientação política do dirigente.

Essa diversidade de atividades aumenta quando os dirigentes ampliam a oferta de serviços e/ou benefícios.

Nesse sentido, a pesquisa constatou que, face à diminuição no número de trabalhadores na base, praticamente 50% dos sindicatos entrevistados introduziram novos serviços/benefícios, como forma de angariar novos sócios.

Com o processo de estabilização econômica, a administração dos sindicatos passou a exigir que seus dirigentes tenham qualificação de gestores, pois “o sindicato, que se apresenta como representante de interesses da categoria, é também um espaço organizacional. O dirigente sindical, por sua vez, nesse contexto, assume uma dupla situação: gestor organizacional e representante de categoria profissional.” (Barboza, 1999: 14).

[...] com o fim da inflação, os sindicatos que não souberam administrar seu patrimônio, quebraram financeiramente. Por que? Porque um dia saíram de uma fábrica, de uma obra e passaram a administrar grandes fortunas. Eu já administrei o maior sindicato do Estado, com 105 mil trabalhadores na base e que em 1982 tinha uma receita de quase R\$ 1 milhão / mês, a dinheiro de hoje, agora arrecada R\$ 40 mil / mês. Que capacidade eu tinha para administrar isso? Nós não profissionalizamos a administração do sindicato, os dirigentes sindicais não estudaram, agora tu vê o Vicentinho fazendo vestibular, agora tu vê uma turma começando a estudar.

[...] eu consegui viver até 91/92 com o saldo do dinheiro que tínhamos acumulado. As Confederações têm hoje 30, 40 apartamentos. Só que todo mundo deve para a Previdência, todo mundo tá com processo. Tudo que é dirigente aí está sendo processado por apropriação indébita, porque não recolheu a parte da previdência, fundo de garantia. Hoje nós estamos profissionalizando as nossas entidades. Hoje nós [as lideranças] não administramos mais os sindicatos, nós administramos a política com relação aos empresários, a relação capital-trabalho, e deixamos com que as administrações administrem os sindicatos (relato de dirigente da Força Sindical).

Segundo esse dirigente, a Força Sindical está buscando a auto-sustentação através da profissionalização de suas direções. Um exemplo desse processo de profissionalização citado por essa liderança foi a

terceirização da administração da escola profissional mantida pelo Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil . Disse ele:

Eu tive a pretensão de fazer aqui a primeira escola de construção civil do Brasil. E durante quatro ou cinco anos ela levou quase todo o dinheiro do sindicato. Então eu chamei os empresários, chamei o SENAI e disse isso aqui é de vocês também e entreguei a parte técnica para o SENAI, o custo para os empresários e estou ficando com os louros. Mas antes não. Antes, eu queria fazer tudo, eu formava o diretor da escola, os instrutores eram meus, nós é que íamos buscar os alunos nas vilas. O que é que eu tinha a ver com isto? Eu tinha a obrigação de ter uma escola, mas não de administrar essa escola. Fiz grandes erros que tu podes imaginar. A grande maioria dos dirigentes sindicais tem medo dessa “mea culpa”, de lavar a roupa suja, mas no fundo, o que é que eu entendo de administração, de economia? O que eu sei muito é negociação. O que eu sei é que numa mesa de negociação eu sou um grande vendedor, eu vendo mão-de-obra, eu valorizo salário, numa mesa eu sou imbatível (relato de dirigente sindical vinculado à Força Sindical).

Outro objetivo da Força Sindical é transformar seus sindicatos em instrumentos de competição em negócios. Na opinião do líder entrevistado,

[...] o sindicato não pode mais limitar-se a receber doações de trabalhadores, sob pena de ir à falência. Então, nós estamos hoje tentando montar uma agroindústria no Nordeste. Nós estamos nesse processo de formação profissional, estamos tentando criar nossas próprias escolas, buscar tecnologia para não ficar dependente de cursinho de informática como a gente dependeu da Control Data, dependeu do SENAI, dependeu de não sei quem. Precisamos ter nossa estrutura para isso para vendermos serviços. Ter nossas entidades de consultoria para os trabalhadores, ou para os empresários, não importa, porque o que tu tem hoje é o seguinte: para nós a luta de classe acabou (relato do dirigente da Força Sindical).

Quanto a planejamento estratégico, o dirigente da CUT-RS relatou que tanto a CUT nacional, como a regional fazem planejamento estratégico e recomendam aos seus sindicatos que também o façam, embora nem todos cumpram a orientação. No entanto, os resultados não têm sido bons:

Nós fizemos nos últimos quatro anos, e eu acho que a metodologia foi equivocada porque privilegiou muito mais o método do que o objetivo. E acho que não funcionou legal. Nós fizemos, do ano passado para este, uma coisa mais simples, que foi na verdade uma avaliação política com o estabelecimento de um calendário de atividades [...]. Nós tivemos um outro problema, que, por conta da crise, nós não conseguimos manter um corpo de assessores especializados para monitorar a aplicação desse planejamento de maneira eficiente. Então, acho que isso dificultou muito atingir os objetivos que foram estabelecidos. Fizemos um planejamento estratégico da gestão, estabelecendo linhas gerais. Isso foi positivo, porque, como é mais a médio

prazo, tu consegues alinhar e a conjuntura não te atropela de maneira muito intensa. Mas, nos planejamentos anuais, a gente tem sido, sistematicamente, atropelado pela conjuntura (relato do dirigente da CUT-RS).

Por parte da Força Sindical, não há um planejamento estratégico formal. Há um conjunto de objetivos (intenções) que não chegam a constituir um processo de planejamento. Tampouco existe a preocupação de repassar uma metodologia de planejamento para as entidades associadas, diferentemente da CUT, em que a Escola Sindical Sul¹⁹ desempenha esse papel.

4.2.2 Principais Atividades Desenvolvidas pelas Entidades

A análise das atividades mais relevantes desenvolvidas pelos sindicatos associados à CUT indicada a seguinte classificação: (1) realização de reuniões com as empresas para discussão de condições de trabalho da categoria; (2) orientação aos associados quanto a seus direitos; (3) recrutamento de novos sócios; (4) ajuda na busca de emprego; (5) prestação de serviços assistenciais; (6) rotina administrativa; e (7) formação sindical.

Para os sindicatos associados à Força Sindical, o ordenamento é o seguinte: (1) rotina administrativa; (2) ajuda na busca de emprego; (3) homologações de rescisão de contratos de trabalho; (4) reuniões com as empresas para discussão de condições de trabalho da categoria; (5) orientação aos associados quanto aos seus direitos; (6) recrutamento de novos sócios; e (7) formação sindical.

As principais atividades desenvolvidas pelas entidades variam conforme o ponto de vista da sua filiação à central sindical. Os sindicatos vinculados à CUT têm uma postura mais combativa, na medida em que

¹⁹ A CUT mantém seis escolas de formação sindical em diferentes regiões do Brasil. A escola da Região Sul está localizada na Praia das Canas, em Florianópolis – SC.

valorizam mais o desenvolvimento de reuniões com as empresas para discussão das condições de trabalho da categoria, orientação aos associados quanto aos seus direitos e recrutamento de novos sócios. Já as entidades associadas à Força Sindical se preocupam mais em ser um prestador de serviços, valorizando a rotina administrativa, a ajuda na busca de emprego e a homologação de rescisões contratuais. Chama a atenção o fato de que ambos os conjuntos de entidades colocaram em sétimo lugar a preocupação com a formação sindical, talvez como fruto da necessidade de redução de despesas, conforme já constatado em Piccinini et all. (1995: 40).

Dois sindicatos de cada uma das Centrais indicaram também a preocupação com a formação profissional dos trabalhadores, o que se justifica pelo intenso processo de reestruturação produtiva por que passa nossa economia, tornando necessárias ações que visem à requalificação profissional, como forma de melhorar as condições de acesso dos trabalhadores ao mercado formal de trabalho – que encontra-se em rápida transformação – seja aprimorando sua qualificação atual, seja preparando-os para novos tipos de ocupação. Com esse objetivo, inclusive, o governo federal criou, em 1995, o chamado Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), que é custeado com os recursos do FAT²⁰.

A importância da qualificação profissional como fator de atração de investimentos externos se evidencia no estudo da Fundação Dom Cabral (1996), que analisou dois inquéritos sobre fatores condicionantes da competitividade em cerca de 50 países. A Fundação Dom Cabral concluiu que o que pesou de maneira particularmente desfavorável nas avaliações sobre o Brasil foi a qualificação da mão-de-obra, tanto no que tange a conhecimentos gerais amplos, quanto a conhecimentos técnicos amplos,

²⁰ **FAT** (Fundo de Amparo ao Trabalhador). É um fundo contábil de natureza financeira destinado a custear o programa de seguro-desemprego e o pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

embora a qualificação, enquanto conhecimentos técnicos específicos (educação profissional básica), tenha recebido uma avaliação não-crítica.

Analisando os dados obtidos nas entrevistas realizadas com as lideranças das duas Centrais, constata-se posicionamentos distintos entre eles. Com relação a esse tema, a Força Sindical demonstrou uma grande preocupação com a requalificação dos trabalhadores e a luta pelo emprego. Durante a entrevista com sua liderança, foi mencionado que a primeira demonstração dessa atenção está no documento denominado "Um projeto para o Brasil" (Força Sindical, 1993) e que ela tem sido uma das centrais que mais tem atuado nessa área. Nessa publicação, a Força Sindical aponta quatro questões centrais na qualificação da força de trabalho:

[...] a melhora nos padrões de escolaridade básica da população; novas metodologias de ensino que permitam ao trabalhador desenvolver plenamente suas capacidades com vistas aos desafios mais ambiciosos, que os esperam no processo de produção; a adequação operacional do sistema formador à nova realidade (descentralização, flexibilização, aproximação da concepção e da execução) e a democratização da gestão do sistema, com maior participação dos trabalhadores (1993: 486).

Além disso, nessa entrevista foi arrolada outra medida que a Força Sindical está desenvolvendo:

[...] Ela cria em São Paulo o chamado Centro de Solidariedade²¹. O que é o Centro de Solidariedade? Em cima de estudos que a gente fez, nós vimos que o sistema nacional de emprego, as políticas públicas de emprego no país eram ineficazes ... A gente viu que os SINEs²² não conseguem empregar pessoas [...]

Eles tinham um custo muito alto, aqui no RS, 95% dos recursos da Fundação Gaúcha do Trabalho eram gastos com servidores, no pagamento dos servidores, e nós conseguíamos aproveitar apenas 3% das vagas oferecidas

²¹ **Centros de Solidariedade.** São um misto de agência de empregos, espaço de orientação para aqueles que estão fora do mercado de trabalho e escola de qualificação. Hoje existem 4 unidades (São Paulo, ABC, Osasco e Guarulhos). Uma quinta, em Recife, deve ser inaugurada em breve. (Fonte: O Estado de São Paulo, 02/08/99).

²² **SINE** (Sistema Nacional de Emprego). É um órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e a governos estaduais e que tem atribuições de elaborar carteira profissional, encaminhar o recebimento de seguro desemprego, requalificação do trabalhador e recolocação de trabalhadores desempregados.

ao SINE [...] Então a Força Sindical criou em São Paulo um Centro de Solidariedade que é um grande – aí sim, o maior SINE do Brasil, da iniciativa privada, em convênio com o FAT e passa a desenvolver ações conjuntas, ou seja, busca junto aos empresários a vaga, busca junto ao governo os recursos da formação profissional e começa a se formar o trabalhador para a vaga que o empresário quer, para o perfil que o empresário está buscando (relato do dirigente da Força Sindical).

A CUT-RS, concorda com a necessidade de formação profissional e de reciclagem e qualificação do trabalhador

[...] mas não pelos sindicatos, mas feito por centros públicos de formação profissional onde participem sindicatos, sindicatos de empregadores, universidades, o Estado e outros agentes sociais interessados. O papel do sindicato deve ser o de indicar pessoas para o conselho pedagógico – nós queremos mudar a metodologia de ensino –, para as juntas de fiscalização de aplicação dos recursos, pois nós somos por uma gestão transparente e não corrupta e mais, pegar os recursos dos sistema 'S'²³ e botar nesse bolo, porque o sistema 'S' geriu de maneira privada R\$ 4,3 bilhões este ano, enquanto que o FAT está destinando apenas R\$ 360 milhões (relato de dirigente da CUT-RS).

Além disso, no dizer dessa liderança, "equivocadamente as centrais sindicais, inclusive a CUT, estão criando centros privados de intermediação e alocação de mão-de-obra, com menor taxa de alocação do que os SINEs, apesar deles estarem sucateados".

Sobre o tema, na 9ª Plenária Nacional, a CUT Nacional definiu como deveria ser a sua participação nesse processo (Silva, 1999)

A atuação da CUT na educação profissional não tem o objetivo de substituir o sistema regular de ensino ou o dever do Estado em garantir educação pública, gratuita, laica, unitária e de qualidade para toda a população. A CUT reafirma estes princípios e sua disposição de luta para garanti-los e suas ações neste campo devem propiciar e aprofundar a contraposição sindical cutista ao modelo social excludente implementado pelo governo, cujo recorte neoliberal traz a centralidade da educação como um dos meios para legitimar a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores.

²³ Sistema "S" – Senai, Senac, Senar e Senat, os quais recebem recursos descontados sobre a folha de pagamento mensal das empresas. O controle e gerenciamento desses recursos é feito apenas pelas entidades empresariais.

Nesta perspectiva, as ações e projetos de formação profissional, realizadas no âmbito da CUT, têm buscado desenvolver iniciativas e propostas para superar as concepções reducionistas de educação através de adestramento, bem como o conceito hegemônico de empregabilidade, no qual os trabalhadores são responsabilizados.

Sintonizado com esse posicionamento, a liderança entrevistada afirmou:

[...] o governo FHC lançou um discurso da empregabilidade, ou seja, diz que a culpa pelo desemprego não é a sua política econômica, mas a culpa pelo desemprego é do próprio trabalhador, que é um desqualificado. Ora, isso o atinge subjetivamente, dificulta ainda mais a sua organização enquanto desempregado, além do fato de que no Brasil as centrais sindicais e os sindicatos não terem, não saberem lidar com desempregados, não sabem organizar, isso é uma verdade e uma autocrítica ao mesmo tempo. São poucas as experiências positivas nesse sentido. Bem, em função disso, o governo começou a largar dinheiro para que os sindicatos comessem a fazer esse processo de requalificação. Uma observação: nunca qualificação profissional gerou emprego, a não ser para quem dá a qualificação, para os professores que dão a qualificação. O que ela faz é posicionar melhor o trabalhador que se requalifica para disputar emprego com os outros desempregados [...]. De cada 200 que tu requalifica, um consegue um emprego naquela requalificação que foi feita, porque é mal feita (relato de dirigente da CUT-RS).

Nesse particular, Leite (1997:69) tem uma opinião semelhante. Diz ela: “Se o acesso a cursos de formação profissional deve ser um direito de todos os cidadãos, isso não significa que ele seja suficiente para criar empregos, ou para melhorar o nível dos já existentes.”

As concepções de que basta qualificar os trabalhadores para resolver o problema do desemprego são falsas e “não passam de um *revival* da teoria do capital humano,²⁴ que a história já tratou não só de contestar, mas de desnudar seu caráter ideológico.” (Leite: 1997:69).

A liderança da CUT-RS explicita mais seu posicionamento ao afirmar que

²⁴ A teoria do capital humano se desenvolveu durante os anos 50 e 60, sublinhando a relação positiva entre a educação, de um lado, e o crescimento profissional dos indivíduos educados ou das empresas e dos países que empregavam mão-de-obra qualificada, de outro.

[...] Então, eu sou contra a requalificação. Isso tem que ser feito, mas não pelo sindicato, isso não é função de sindicatos, se não o sindicato vai deixar de lutar. Por um lado, porque vai ter que se dedicar para gastar esse dinheiro, vai virar uma escola, e uma escola desqualificada; em segundo lugar, ele vai estar concorrendo com a estrutura pública de ensino. Acho que esse recurso tinha que ir lá para dentro, para fazer por lá essa história... E, em terceiro lugar, eu tenho medo que isso cause um processo de corrupção nos sindicatos e propicie a perda da independência de classe” (relato de dirigente da CUT-RS).

Não é fora de propósito a preocupação dessa liderança com o potencial de corrupção dos valores envolvidos no Plano Nacional de Qualificação. Segundo sua informação, em 1999 as principais centrais sindicais brasileiras receberam o seguinte volume de recursos:

- A Força Sindical: R\$ 18 milhões (sua receita líquida anual é de R\$ 2 milhões. Ou seja, está recebendo nove vezes o valor que ela arrecada);
- CUT: R\$ 16,5 milhões (sua receita líquida anual é de R\$ 6 milhões. Ou seja, está recebendo três vezes o valor que ela arrecada);
- CGT: R\$ 6 milhões (sua receita líquida anual não chega a R\$ 500 mil);
- SDS: R\$ 4 milhões (não arrecada R\$ 200 mil por ano).

Com referência a esse tema, é necessário atentar para o fato de que a qualificação profissional, por si só, não é uma panacéia que vai resolver as questões de desemprego, da exclusão social e da geração de renda. Ninguém duvida que há cada vez mais a necessidade de uma preparação qualificada para o trabalho. Mas daí esperar da formação profissional uma garantia não só de competência, habilidade, qualificação, mas principalmente de empregabilidade²⁵ é transformar a educação profissional num instrumento de mistificação, transferindo para o trabalhador a responsabilidade pelo seu desemprego ou de sua demissão, encobrendo os problemas que a nossa

²⁵ Empregabilidade refere-se a possibilidade de uma pessoa empregada conseguir manter seu emprego e, se desempregada, obter trabalho com relativa facilidade.

sociedade enfrenta para gerar emprego, distribuir renda e propiciar vida digna aos seus cidadãos.

Hirata, com muita propriedade, aponta a utilização ideológica e política desse tema. "O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e meso-econômicas contribuem decisivamente para essa situação individual." (Hirata 1996:10).

4.3 Grau de Representatividade

A Tabela 3 mostra a seguinte representatividade dos sindicatos pesquisados:

TABELA 3 – Representatividade das Entidades

Central Sindical	N.º de Entidades	N.º total De Diretores	Base Estimada		N.º de Filiados	
			1990	1999	1990	1999
CUT	12	321	296.950	203.070	196.603	142.323
Força Sindical*	5	66	63.500	39.100	9.700	17.450

Fonte: Levantamento feito pelo pesquisador

* Obs. Dois sindicatos foram criados durante o período analisado

A análise da Tabela 3 mostra que os sindicatos pesquisados vinculados à CUT tiveram uma redução de 31,6% na base estimada da sua categoria, comparando 1999 com 1990, enquanto que, para os sindicatos associados à Força Sindical, esse índice foi de 38,4%, para o mesmo período.

Em 1990, 66 % da base dos sindicatos cutistas eram associados aos seus sindicatos, contra 15% dos sindicatos da Força Sindical. Hoje, essa relação passou para 70% e 44,6%, respectivamente, o que demonstra o esforço de arregimentação de novos associados desenvolvido pelas entidades pesquisadas, especialmente dos sindicatos vinculados à Força Sindical.

Embora, em números absolutos, esteja havendo uma diminuição no número de trabalhadores na base e no número de sindicalizados, proporcionalmente o número de sindicalizados, com relação à base, está aumentando. Nos sindicatos vinculados à CUT, a relação passou a ser de 70% contra 66% do início do período analisado (1990). Situação semelhante é vivenciada pelos sindicatos associados à Força Sindical. Em 1990, eles representavam um universo de aproximadamente 63,5 mil trabalhadores na base, dos quais apenas 9,7 mil eram sindicalizados (15%). Por ocasião da pesquisa, havia em torno de 40 mil trabalhadores na base, dos quais aproximadamente 17,5 mil eram sindicalizados (44%). Também entre estes sindicatos houve uma elevação na proporcionalidade do número de sindicalizados passando de 15% para 44%.

Dentre os sindicatos entrevistados, apenas um não está fazendo campanha de esclarecimentos sobre a importância de ser sindicalizado, como forma de angariar novos sócios. Duas outras estratégias também têm sido utilizadas: oferta de novos serviços / benefícios e sorteios e rifas. Os novos serviços ofertados basicamente concentram-se na área de saúde e explica-se pela precariedade em que se encontram os serviços públicos de saúde.

4.4 Forma de Atuação

Com referência a forma de atuação da entidade, nove das lideranças de entidades sindicais associadas à CUT caracterizam como forma predominante de sua atuação como sendo de oposição à lógica capitalista e seis como de uma cultura militante de oposição política. E a maioria absoluta deles (11 dos 15 entrevistados), afirmam que não pensam mudar sua forma de atuação. As entidades vinculadas à Força Sindical têm uma atuação radicalmente oposta, pois a totalidade dos entrevistados caracterizaram a atuação de suas entidades como sendo de negociar até a exaustão, seguido de sensibilização do empresariado para sua responsabilidade social e como órgão de prestação de serviços à categoria (3 dos entrevistados, em ambos

os casos). Mas a maioria deles (3 dos entrevistados) afirmam que a entidade pensa mudar sua forma de atuação.

Quanto às formas de atuação das entidades sindicais nas empresas de sua base, os sindicatos filiados à CUT indicam as seguintes prioridades: (1) através de contatos ou negociações diretas com a direção da empresa; (2) através de ativistas nos locais de trabalho e através de contatos ou negociações com o sindicato patronal, empatados; (3) através de assembléia por empresa; e (4) através de comissão de empresa.

Diante da postura patronal de reprimir a ação sindical, demitindo os principais ativistas, um terço dos entrevistados, indicou que suas entidades também atuam através de grupos clandestinos na maior parte das empresas.

Isto é confirmado pela liderança da CUT, que ao referir-se às Comissões de Fábricas, afirmou:

Nas empresas privadas, no máximo o que nós temos são Comissões de Fábricas clandestinas, que atuam politicamente, mas não se mostram por conta de que, infelizmente, a repressão no interior das fábricas é grande, e isso pode motivar desemprego (relato de dirigente da CUT).

Já para os sindicatos filiados à Força Sindical, as cinco formas preferenciais de atuação são as seguintes: através de ativistas nos locais de trabalho, através de delegados sindicais e através de contatos ou negociações com o sindicato patronal, empatados seguido de, também empatados, contatos ou negociações diretas com a direção da empresa e através de quadros de avisos.

É interessante notar que, enquanto para os sindicatos vinculados à CUT a opção colocada em primeiro lugar foi a negociação direta com a empresa, para os sindicatos vinculados à Força Sindical a forma preferencial de atuação é, além da negociação com a entidade patronal, a ação de ativistas no local de trabalho e delegados sindicais. Isto pode ser indicativo de uma maior tolerância do empresariado para a ação sindical nos locais de trabalho dos sindicatos vinculados à Força Sindical do que a dos sindicatos

associados à CUT, porque, conforme visto na análise da caracterização da forma predominante de atuação, esses sindicatos caracterizam a sua forma predominante de atuação como sendo de oposição à lógica capitalista e como uma cultura militante de oposição política, postura essa que o empresariado deve ter dificuldade para aceitar.

Quanto ao uso de grupos clandestinos, a maioria absoluta dos entrevistados vinculados à Força Sindical afirmam não utilizar essa prática.

4.4.1. Principais Bandeiras de Luta

A análise das principais bandeiras de luta indica que, para os sindicatos vinculados à CUT, as cinco principais reivindicações, em ordem de importância são (1) organização de base no local de trabalho, (2) condições de trabalho, (3) contrato coletivo de trabalho, (4) nível de emprego e (5) salário.

Os sindicatos filiados à Força Sindical, por sua vez, valorizam as seguintes bandeiras de luta: em primeiro lugar, foi indicado condições de trabalho; em segundo lugar, com o mesmo grau de valorização estão contrato coletivo de trabalho, nível de emprego, saúde do trabalhador e organização no local de trabalho.

Comparando as respostas dos dois conjuntos, chamam a atenção os seguintes aspectos:

- Há uma convergência entre os sindicatos vinculados à CUT e os vinculados à Força Sindical com relação à importância dos itens: organização de base no local de trabalho, condições de trabalho, contrato coletivo de trabalho e nível de emprego.

Embora com visões diferentes, a preocupação com a organização dos trabalhadores no local de trabalho foi ressaltada durante as entrevistas com as lideranças das duas Centrais. O objetivo da CUT é o de organizar o

trabalhador para apropriação do conhecimento, da realidade do trabalho para permitir uma intervenção crítica e autônoma dos trabalhadores na sociedade:

O movimento sindical brasileiro já nasceu dentro da visão fordista-taylorista e se constituiu da porta da fábrica para fora. Eu defendo um movimento que a gente vá para dentro do chão da empresa, com um sindicato para dentro do chão da empresa, para se apropriar do processo de trabalho (relato de dirigente da CUT).

A Força Sindical vê a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho como uma forma de aumentar o rendimento do trabalhador através de parceria com o patronato na melhoria dos processos de trabalho:

[...] fazer com que o dono do negócio faça uma parceria conosco, dizendo: olha, nós vamos te ajudar, mas não vamos administrar o teu negócio. Nós vamos apontar teus erros através das comissões de fábricas [...] Hoje a gente quer o empresário com uma parceria mais próxima nossa (relato de dirigente da Força Sindical).

- A participação nos lucros e/ou resultados das empresas preocupa mais os sindicatos da Força Sindical do que aos sindicatos da CUT, como ilustra a declaração de uma liderança da Força Sindical entrevistada:

[...] Nós queremos uma participação no negócio. A nossa forma de co-participação é a seguinte: quanto é que nós vamos ganhar junto contigo nesse negócio. A gente não quer participação no lucro, mas a participação no resultado em si. Na fábrica de cimento nós já conseguimos atingir isso, eu acho, quase que na plenitude. Hoje, nós temos participação no resultado desde a diminuição do custo do óleo diesel, na diminuição dos custos de energia, no aumento das vendas, no aumento da produção, e não isso ligado com o aumento do lucro. O lucro é uma questão do empresário. Ele é que tem que saber fazer o lucro dele (relato de dirigente da Força Sindical).

A posição da CUT com relação a esse item provavelmente decorre de uma visão política que vê os programas de participação nos lucros e resultados como uma forma de flexibilização da remuneração, conforme afirma uma de suas lideranças entrevistadas:

[...] mas depois veio o ataque na remuneração, na flexibilização da remuneração através de medida provisória do chamado PLR, da participação nos lucros e resultados, que está sendo reeditada pela 50ª vez, é um absurdo, isso é ditadura [...] Isso flexibilizou a remuneração (relato de dirigente da CUT).

Considerando que a luta por melhores condições de saúde do trabalhador pode constituir-se num primeiro passo para estruturação do sindicato no local de trabalho, chama a atenção a baixa priorização dada pelos sindicatos cutistas às questões de saúde do trabalhador como bandeira de luta.

4.4.2 Formas de Luta

Para os sindicatos filiados à CUT, as formas preferidas de luta na obtenção / preservação de direitos são (1) negociação com a entidade patronal, (2) greve, (3) boicote à imagem da empresa, pressão através de partidos políticos e manifestações de rua (caminhadas, passeatas, etc.), (4) negociação direta com as empresas, ocupação dos locais de trabalho, bloqueio de estradas e vias públicas e eleição de representantes dos trabalhadores para cargos de representação política. Os sindicalistas vinculados à Força Sindical, por sua vez, preferem utilizar as seguintes formas de luta: (1) negociação direta com as empresas, (2) negociação com a entidade patronal, (3) aperfeiçoamento da legislação, (4) pressão através de partidos políticos e (5) eleição de representantes dos trabalhadores para cargos de representação política.

Apenas um dos sindicatos da CUT indicou como forma de luta o aperfeiçoamento da legislação, enquanto que entre os sindicatos da Força Sindical a utilização da greve como estratégia de luta não teve destaque (foi citada em oitavo lugar, na preferência). Interessante notar, também, que, para os dois conjuntos de sindicatos, a utilização de sabotagem não é uma forma viável de luta, o que demonstra maturidade política.

Percebe-se, nitidamente, que os sindicatos têm orientações diferentes na priorização das formas de luta, dependendo da Central a que estão filiados. Os sindicatos cutistas preferem formas mais conflituosas (greve, ocupação de locais de trabalho, bloqueio de vias públicas, etc.), enquanto que

para os sindicatos associados à Força Sindical a primazia é pela negociação direta com as empresas e pelo aperfeiçoamento da legislação. Segundo o líder da Força Sindical entrevistado, é necessário que as entidades sindicais tenham uma nova forma de atuação:

[...] então, para o trabalhador ter salário, para ele ter dignidade, para ele ter ascensão e ter emprego, o negócio do patrão dele tem que ir bem. Aí, nós não podemos ser mais o cara que pára a produção para dar prejuízo a ele. Simplesmente para dar prejuízo pelo prejuízo. Nós temos que usar a greve como instrumento e não como fazíamos antes, que por qualquer coisa ameaçávamos greve. Tu não vês mais isso hoje, porque hoje isso não é mais assim.

[...] o ponto vital do novo modelo sindical é o teu país, dentro desse mundo global, e, dentro do teu país, a empresa, o setor que tu representas, estarem bem no mercado. Se eles não estiverem bem no mercado, tu vai ficar a vida inteira discutindo o 'chororô', tu vai sentar na calçada com o empresário, e, de mãos dadas, os dois vão chorar. Então, essa é uma nova visão (relato de dirigente da Força Sindical).

O fim da inflação e os altos índices de desemprego provocados pela reestruturação produtiva e pela política econômica, afetaram a capacidade de mobilização dos trabalhadores, reduzindo a ocorrência de greves. Compreendendo isso, a CUT-RS resolveu mudar sua estratégia de luta, elegendo como prioridade as grandes manifestações e mobilizações de rua, denominadas de "marcha dos sem" (sem emprego, sem teto, sem terra, etc.), visando sensibilizar a população e criar um clima propício a eleição de políticos comprometidos com a luta dos trabalhadores. A intenção é obter, senão um governo totalmente alinhado, pelo menos um governo parceiro com a luta sindical e com isso, então, poder alavancar a organização dos trabalhadores no interior das empresas.

Nós aqui na CUT-RS mudamos algumas coisas nesse sentido [da luta dos trabalhadores]. Primeiro, sob o ponto de vista de luta mais geral, percebemos que a greve estava difícil, embora as greves neste ano vão aumentar em relação a 97 e 98. Vai ter mais greves em 99. Isto eu estou pressentindo. Segundo, nós fazíamos, na época da inflação, na medida em que o salário mobilizava muito, porque trabalha com o nível da consciência do bolso, lutas muito picotadas e quase cotidianas, de maneira fragmentada. Mas dava resultado, porque o motivo da mobilização era forte. Compreendendo isso, nós passamos a adotar uma outra tática, que está dando certo. Resolvemos começar a atuar com base em ações unitárias fortes, massivas, bem planejadas e com caráter de continuidade. Tanto que nós, por exemplo,

constituímos as chamadas “marchas dos sem”. Fizemos três edições, muito mais voltadas no sentido de fazer a luta superestrutural. Batemos muito no FHC e no Brito e com certeza balançamos estruturas com essas nossas caminhadas, que na última, tinha, embaixo de chuva, 20 mil pessoas. Isto é demonstração de força; isto, no processo de preparação, agrega gente; isto, no processo posterior, encaminha, de uma maneira muito clara, o posicionamento na disputa institucional que vai se dar depois e, certamente, influenciou na vitória do Olívio Dutra. Foi intencional, porque agora nós temos o governo como aliado. Vamos manter nossa autonomia, mas é aliado de classe (relato de dirigente da CUT-RS)

O passo seguinte nessa estratégia é gerar um arcabouço jurídico que estabeleça critérios bem definidos para que as empresas possam obter linhas de financiamento subsidiados. Esses critérios devem compreender:

Primeiro, que, efetivamente, seja utilizado para gerar emprego. Segundo, que essas empresas tenham que estar em dia com o cumprimento do acordo coletivo com os trabalhadores, têm que estar em dia com o Fundo de Garantia, com o INSS e demais obrigações e direitos trabalhistas. E mais, nós queremos poder para o sindicato fiscalizar a aplicação desses recursos no interior das empresas. Queremos esse poder. É uma forma, junto com um governo aliado, para a gente romper essa barreira de não conseguir entrar na empresa. É exatamente nos locais onde os trabalhadores não conseguem entrar, que é no setor privado, onde a selvageria impera, porque no setor público e de estatais não, aí já é mais fácil, os trabalhadores são mais organizados e têm conseguido superar problemas desta natureza (relato de dirigente da CUT-RS).

A CUT-RS denomina essa estratégia de “estratégia da pinça”. Os braços dessa pinça são a mobilização social e a pressão institucional.

A gente organiza dois movimentos juntos. Um, com os movimentos sociais, de maneira muito forte, pressionando tanto o patrão quanto o próprio Estado, mesmo o Estado Aliado, para que com isso a gente consiga disputar o cofre dele. Para que os recursos sejam destinados, numa lógica de inversão de prioridades, para nossa classe, na disputa de luta de classes. Outro, com a pressão institucional diretamente, mantendo a nossa autonomia de maneira muito clara. Através desses dois movimentos queremos tanto continuar gerando consciência para avançar em outros pontos do país e da própria América, quanto aproveitar este momento para instituir novas conquistas de direitos, no entendimento de que a lei é, nada mais nada menos, que a inscrição gráfica da correlação de forças do momento. A correlação de forças está a nosso favor aqui no Estado e nós vamos nos utilizar disso (relato de dirigente da CUT-RS).

4.5 Preocupação das Entidades com as Formas de Organização nos Locais de Trabalho

Organização nos Locais de Trabalho (OLT) constitui uma gama variada de experiências organizativas, como as CIPAs²⁶, as comissões de participação nos lucros e resultados, as comissões de fábrica e quaisquer outras formas associativas que articulem trabalhadores nos locais de trabalho frente a objetivos comuns.

O papel das OLTs é o de atuar “como instrumento aglutinador das demandas existentes no cotidiano dos locais de trabalho, podendo incidir sobre as condições e o ritmo de trabalho, a fiscalização do acordo coletivo, a participação nos lucros e sobre aspectos ligados à gestão da produção e à introdução de inovações tecnológicas.” (Cotanda, 1997:175).

A luta dos trabalhadores para se organizarem em seus locais de trabalho “é uma forma de adquirir algum poder de *controle* sobre as condições de trabalho e constitui expressão de uma *resistência* recorrente à organização capitalista do trabalho” (Rodrigues, 1990: 37).

Como foi referenciado no item 4.4.1, a organização de base no local de trabalho, pelo menos para os sindicatos vinculados à CUT, é a principal bandeira de luta. Por isso, chama a atenção a baixa utilização da CIPA como estratégia de atuação das entidades pesquisadas, até porque a orientação da CUT nacional é de

Como primeiro passo os sindicatos cutistas devem participar ativamente das políticas de saúde e segurança no trabalho desenvolvidas pela Central e exigir que as empresas constituam CIPAs/Comissões de Saúde e Segurança do Trabalho em locais de trabalho como prevê a legislação,

²⁶ CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). É um organismo paritário com a função de discutir acidentes ocorridos; sugerir medidas de prevenção de acidentes; divulgar e fazer cumprir as normas de segurança; promover o comportamento preventivo no trabalho; participar de campanhas permanentes de prevenção; investigar, com a Segurança do Trabalho, as causas de acidentes e doenças, acompanhando a execução de medidas preventivas e realizar inspeções nas instalações das empresas, mediante aviso-prévio ao empregador.

embora lutemos por sua revisão. Para tanto, devem ser realizadas eleições democráticas e com a supervisão do sindicato. Em todos os seus níveis, as instâncias da CUT devem dar prioridade à disputa de hegemonia nas CIPAs, articulando campanhas conjuntas, realizando encontros por setor e região. Todos os cipeiros cutistas devem ter uma formação comum sobre os temas mais gerais de saúde, segurança e higiene, e sobre política e ação sindical. Devemos aprovar a meta de Formação Política Sindical de 5000 cipeiros cutistas nos próximos 3 anos. O incentivo e a potencialização da participação cutista nas atuais CIPAs, é no sentido de utilizar a legislação vigente para possibilitar a construção de organizações no local de trabalho. Esta utilização das atuais CIPAs não pode ser confundida com nossa luta pela sua transformação em Comissões de Saúde e Segurança do Trabalho.” (CUT, 1999)

Na medida em que os representantes dos trabalhadores na CIPA são eleitos diretamente pelos empregados e gozam de estabilidade durante o mandato, era plausível supor-se que esse recurso gozaria de uma certa preferência, até porque quase que a totalidade das lideranças vinculadas à CUT (apenas uma não o fez) e a totalidade das lideranças vinculadas à Força Sindical entrevistadas indicaram a CIPA como um espaço de representação dos trabalhadores no local de trabalho. Isto é corroborado em pesquisa anterior (Piccinini, 1995:46-47), na qual é dito que:

A CIPA foi considerada, por 10 dos 11 sindicatos, um espaço de possível organização dos trabalhadores no local de trabalho [...] o Cipeiro, pelo contato direto com os trabalhadores, poderia planejar reuniões sistemáticas e organizar um plano de ação coletiva para criar um espaço de participação política na fábrica [...]

A dificuldade em utilizar a CIPA como forma de OLT foi reconhecida por Vicente²⁷, que afirmou “Quanto à organização no local de trabalho, temos uma formulação muito boa e uma prática muito precária, porque não temos acesso aos locais de trabalho [...] Aqui é um furo nosso, trabalhamos muito mal a CIPA, só articulamos muito bem naquelas empresas que têm mais repercussão”.

A falta de visão da CIPA como um instrumento de ação do sindicato fica clara na manifestação de uma das lideranças entrevistadas (vinculada à

CUT), a qual alegou que não faz curso de preparação para os membros da CIPA, porque isto, conforme cláusula de acordo coletivo, é de responsabilidade da empresa.

Outra forma de Organização no Local de Trabalho é a Comissão de Fábrica. Com o advento do chamado Novo Sindicalismo, a criação e fortalecimento das Comissões de Fábrica passou a fazer parte da orientação estratégica do movimento sindical.²⁸

As comissões de fábrica são importantes por que respondem à necessidade de um canal permanente e institucionalizado para resolução dos conflitos que permeiam o dia-a-dia das empresas. “Se para os trabalhadores elas são a forma institucionalizada de expressar suas reivindicações e significam uma real diminuição do poder gerencial, para os empregadores significam, principalmente, uma tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção” (Rodrigues & Ramalho, 1998:151). Mas a cultura do empresariado brasileiro tem dificultado essa forma de organização.

O empresariado brasileiro não percebeu ainda que ele ganha com isso, porque um trabalhador satisfeito e que conheça o processo de trabalho, se constitui num fator de aumento de produtividade, embora no horizonte de luta de classe isto se constitua num risco ... Mas enquanto perdurar o sistema, eu acho que ele ganha, porque aumenta muito a produtividade e é possível estabelecer um processo de retorno mais intenso para esse trabalhador, porque trabalha com muito mais satisfação e produz mais. Mas nós temos um empresariado de cabeça muito pequena, que não sabe e não quer conversar com o sindicato, porque tem na sua visão apenas a maximização da sua lucratividade (relato de dirigente da CUT).

Sobre o tema, a CUT defende a instituição do Delegado Sindical, eleito diretamente pelos sindicalizados do local de trabalho/empresa e organizados, quando for o caso, em Comissões de Base orgânicas aos sindicatos da CUT, por local de trabalho/empresa. Além disso, os estatutos dos sindicatos filiados

²⁷ Cf. VICENTE, Francisco em palestra realizada no GINEIT em 29/10/99.

²⁸ Ver, sobre esse assunto, BRESCIANI, Luis Paulo. Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil. Brasília: SESI-DN, 1994.

à CUT devem prever esta forma de organização de base e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade (CUT, 1999).

A grande dificuldade para implementar essa medida reside na postura patronal que não aceita o delegado sindical. Como não há previsão legal para sua criação, resta ao movimento sindical a opção de criar comissões clandestinas. Mas o desemprego tem desmantelado qualquer tentativa. “Por mais que a gente consiga ser eficiente, os patrões percebem o movimento da ação dos trabalhadores e, geralmente, aqueles que dançam na primeira leva de desemprego, são estes” (relato de dirigente da CUT).

Perguntados se existe Comissão de Fábrica nas empresas da sua categoria, em torno de 40% dos entrevistados (6 da CUT e 2 da Força Sindical) responderam afirmativamente. Das Comissões existentes, em torno de um terço apenas são eleitas pelos trabalhadores. Para os sindicatos associados à CUT, o principal papel a ser desempenhado pelas Comissões de Fábrica é o de conscientizar, organizar e informar os trabalhadores e tratar de questões específicas da empresa. Já para as entidades vinculadas à Força Sindical, o papel deve ser o de tratar de questões específicas da empresa e o de encaminhar reivindicações e/ou soluções de problemas mais graves.

Quanto às Comissões de Fábrica criadas por iniciativa das empresas, apenas 2 dos sindicatos vinculados à CUT mostraram-se favoráveis a este tipo de atitude, enquanto que 3 dos sindicatos associados à Força Sindical responderam favoravelmente.

Apenas um dos sindicatos entrevistados vinculados à CUT está encaminhando um processo de formação de uma Comissão de Fábrica. Já entre os sindicatos da Força Sindical, três sindicatos estão estruturando suas Comissões de Fábrica.

Questionados sobre a atitude que o sindicato está tomando no caso de ainda não existir Comissão de Fábrica nas empresas da categoria, um sindicato da CUT e dois da Força Sindical informaram que têm pautado o

assunto nas últimas convenções coletivas, mas as empresas não têm concordado discutir o assunto. Convém destacar o posicionamento de duas outras lideranças entrevistadas (vinculadas à Força Sindical) que alegaram que não reivindicam o direito de formação de Comissões de Fábricas porque não vêem validade neste tipo de representação.

Perguntado sobre se havia uma orientação da Força Sindical para que sindicatos filiados reivindicassem formas de representação interna nas negociações coletivas, a resposta foi a seguinte:

Não, ela é muito prematura. Isso assusta. Tem que primeiro fazer uma grande negociação. Tenho que costurar uma proposta para sair uma proposta de um Albano Franco, de uma figura nacional ligada ao empresariado. Tu tens que trabalhar por aí, pois isso assusta. A primeira coisa que o cara vai dizer é: não, na minha empresa não vai ter (relato de dirigente da Força Sindical).

Fica claro, portanto, que, embora a Força Sindical defenda a idéia de negociação por empresa, e que, para isso, é fundamental a existência de formas internas de representação, não faz parte de sua estratégia orientar seus sindicatos para pressionarem as empresas. Sua preferência é sensibilizar as lideranças empresariais para costurar um acordo de cúpula.

Examinando as manifestações das lideranças pesquisadas, confirma-se a constatação de Comin & Castro (1998:45) de que “tampouco nossos sindicatos lograram, de forma significativa, penetrar o espaço historicamente restrito da produção, sendo até hoje muito tênues e circunscritas as experiências de organização nos locais de trabalho”.

Codas (1998:56) ao reconhecer a fragilidade ou mesmo a ausência das organizações sindicais nos locais de trabalho, especialmente nas empresas privadas, atribui a responsabilidade à:

[...] Postura marcadamente autoritária do empresariado, que age com impunidade graças à inexistência de uma legislação que proteja o direito à organização dos trabalhadores dentro das empresas. Colabora para esse quadro o fato das direções sindicais, acostumadas ao padrão do sindicalismo getulista, não priorizarem a luta por conquistar esse direito ou mesmo por consolidar as atuais organizações. Os sindicatos de categoria sem organização nos locais de trabalho são politicamente incapazes de perceber,

acompanhar e responder às transformações que estão acontecendo no “chão das empresas”.

Esse problema vem da gênese do movimento sindical brasileiro. O modelo getulista, ao mesmo tempo em que concedia a estabilidade ao dirigente sindical, não admitia sua representação no local de trabalho (podia atuar, mas longe do “chão da fábrica”). Para compensar, o modelo garantia receitas através da contribuição compulsória.

4.6 Conseqüências da Reestruturação Produtiva para os Trabalhadores

Na opinião de 80% das lideranças sindicais entrevistadas as empresas da categoria estão passando, ou já passaram, por processos de introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão (Just-In-Time, Controle Total da Qualidade, Kanban, Grupos de Trabalho, Círculos de Controle da Qualidade, etc.). Apenas um dos entrevistados (vinculado à CUT) informou que ainda não houve tal tipo de alteração nas empresas de sua base.

Na opinião dos sindicatos vinculados à CUT, esse processo está sendo conduzido sem a participação do sindicato e sem a participação dos trabalhadores das empresas (segundo 11 dos entrevistados). Opinião radicalmente diferente têm os sindicatos associados à Força Sindical. Segundo os líderes entrevistados, o processo vem sendo feito sem a participação do sindicato, mas com a participação dos trabalhadores (na opinião de dois dos entrevistados) e com a participação tanto do sindicato, como dos trabalhadores da empresa (na opinião de outros dois entrevistados), o que de novo indicaria uma maior tolerância dos empresários com os sindicatos vinculados à Força Sindical do que para com os sindicatos vinculados à CUT.

De qualquer forma, a pesquisa demonstra uma baixa participação das entidades sindicais no processo de reestruturação produtiva, situação essa

que já tinha sido constatado por Codas (1998:56) “na imensa maioria dos casos, as mudanças organizacionais aconteceram sem interferência dos sindicatos, quando não sem o seu conhecimento.”

A totalidade dos sindicatos entrevistados vinculados à CUT acredita que a introdução dessas técnicas beneficia apenas as empresas. Entre os sindicatos da Força Sindical, quatro têm a mesma opinião e apenas um acredita que esse processo beneficia tanto a empresa como os trabalhadores.

Quanto ao reflexo da introdução dessas técnicas no nível de sindicalização, seis dos sindicatos da CUT - contra apenas um dos sindicatos da Força Sindical - acham que não afeta o nível de sindicalização. Para três dos sindicatos CUT, essas técnicas estão afastando os trabalhadores do sindicato (nenhum dos entrevistados vinculados à Força Sindical têm essa opinião). Chama a atenção o fato de que a opinião de quatro dos entrevistados vinculados à Força Sindical (contra cinco dos associados à CUT) é de que esse processo está aproximando os trabalhadores de sua entidade sindical, pois eles se sentem ameaçados e buscam proteção no sindicato.

A percepção da liderança da CUT-RS entrevistada sobre a introdução de novas tecnologias de produção e de novas formas de gestão é a seguinte:

Na Europa, principalmente na Itália, França e Espanha, o sindicato tem um espaço reservado dentro de cada unidade produtiva, onde ele discute a introdução de novas tecnologias e se prepara para atuar no sentido de pressionar o patrão para quando novas máquinas entram, que não haja demissão, mas que haja um processo de requalificação do trabalhador [...] Não tem, como aqui o grande erro, na minha avaliação, dessa enxurrada de dinheiro que o Gerdau gerencia, que é o chamado “Programa de Produtividade e Qualidade do Brasil”. Isto está embasado na ideologia do *TQC - Total Quality Control*, que eu tiro o Q, porque na verdade no Brasil é *Total Control*, objetivo de um controle total apenas [...] Tem uma visão muito fechada, que não dialoga, que tenta botar o chicote na mão do trabalhador para ele bater no colega do lado. Quer dizer, esse papo de parceria não existe (relato de dirigente da CUT-RS).

A reação de algumas lideranças é de rejeição às inovações, especialmente quanto a formas mais participativas de gestão, pois vêem nelas o risco de afastar os trabalhadores de sua organização sindical. Depoimento de Vicente²⁹ retrata bem essa preocupação:

Com a reestruturação produtiva e com a reorganização e homogeneização do pensamento liberal, os patrões passam para dentro das fábricas com esses programas de qualidade, que rola dinheiro e que muitos deles não passam de mera fantasia, o que aconteceu é que muitas empresas e patrões aproveitaram para fazer um debate ideológico com os trabalhadores e constituir canais de comunicação direta com eles, deixando fora os sindicatos.

Postura semelhante foi constatado por Piccinini et all (1995:55), que relata que “as primeiras reações foram de rejeição às iniciativas empresariais por encará-las como uma espécie de ‘lavagem cerebral’ do trabalhador, afastando-o de sua própria organização sindical”.

Majoritariamente, há o reconhecimento das lideranças entrevistadas de que elas não estão tecnicamente preparadas para discutir com as empresas a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais. Aparentemente, isto não preocupa as lideranças. Durante as entrevistas, nada foi referenciado sobre o que está sendo feito para sanar essa deficiência. Essa postura mantém as entidades sindicais submetidas às estratégias empresariais, cabendo apenas uma atitude reativa às mudanças implementadas.

Em sua palestra, Vicente³⁰ indicou esse grau de dificuldade:

“A Albarus em Gravataí é uma empresa onde o sindicato tem muita dificuldade. O que determina a posição hostil ao sindicato não é o componente tecnológico ou o fato da empresa ser de um segmento de ponta, mas a ação da empresa. A Albarus contorna o sindicato e concede direto aos trabalhadores. Então, coopta os trabalhadores de maneira permanente e impede o sindicato de entrar”.

²⁹ Cf. Francisco VICENTE em palestra no GINEIT em 29/10/99

³⁰ Cf. Francisco Vicente em palestra realizada no GINEIT em 29/10/99.

Ou seja, as lideranças sindicais reconhecem que as empresas estão acessando e aproximando-se dos trabalhadores através do estabelecimento de novas relações e que esta prática reduz seu espaço de ação.

No entanto, essas lideranças não têm conseguido apontar uma alternativa que legitime sua ação. Na sua ausência:

os sindicatos só conseguem recuperar espaços políticos rapidamente por duas vias. Ou porque a implantação das mudanças provoca contradições dentro das empresas que resultem em boicotes por uma parte dos chefes e gerentes das mesmas ou em uma aplicação truncada do modelo; ou porque temas “externos” à organização da produção e do trabalho (salários defasados, cláusulas sociais que a empresa que retirar dos acordos/convenções coletivas, etc.) reaproximam os trabalhadores aos sindicatos (Codas, 1998:56).

A alternativa de desenhar uma estratégia que, a partir da participação do movimento sindical nos espaços institucionais em que atua – tipo CODEFAT, em nível nacional e FUNDOPEN, no RS (após as mudanças introduzidas pelo governo do PT no regulamento do Fundo) reoriente a discussão sobre as conseqüências da reestruturação produtiva para os trabalhadores, ainda tem se mostrado insuficiente para fazer com que o movimento sindical recupere o espaço que está perdendo no “chão de fábrica” em função das novas estratégias empresariais.

4.7 Opinião sobre as transformações propostas na Estrutura Sindical e na Flexibilização de Direitos Sociais

A partir dos anos 90, com a redução das barreiras que protegiam o mercado interno e a diminuição das alíquotas de importação, as empresas brasileiras passam a vivenciar um mercado extremamente competitivo e concorrencial. Isto tem provocado debates sobre a necessidade de reduzir o chamado custo Brasil como forma de aumentar a capacidade competitiva de nossas empresas. Uma das medidas discutidas para essa redução é a desregulamentação do trabalho, através da flexibilização dos direitos sociais,

como forma de ajustar o custo do trabalho às oscilações do processo produtivo.

A Tabela 4 demonstra a opinião das lideranças sindicais entrevistadas sobre as transformações que estão sendo propostas na estrutura sindical e na flexibilização dos direitos trabalhistas. A tabela indica a opinião das lideranças entrevistadas refletida numa nota média para cada variável, considerando uma escala de 1 a 5, onde 1 é totalmente contra e 5 totalmente a favor.

Tabela 4 – Opinião sobre as transformações propostas na Estrutura Sindical e na Flexibilização de Direitos Sociais

Variáveis de Análise	Escala de Opinião					CUT	Força Sindical
	1	2	3	4	5		
	Totalmente Contra			Totalmente a Favor			
Fim da unicidade sindical						3,83	1,8
Eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho						3,17	1,2
Eliminação da contribuição compulsória						3,67	2,0
Alteração da noção de categoria						2,75	1,0
Obrigatoriedade de mediação antes de ajuizar reclamações trabalhistas						2,5	3,4
Alteração na forma de instauração de dissídio coletivo						3,7	4,2
Suspensão temporária do trabalho						1,36	1,2
Banco de Horas						1,09	2,8
Redução da jornada de trabalho com a conseqüente redução de salário						1,08	2
Eliminação da Justiça do Trabalho						2,08	1,0
Eliminação do Tribunal Superior do Trabalho						3,17	3,6
Negociação por empresa						3,0	4,6
Diminuição do número de sindicatos						3,92	4,4
Eliminação das Federações e Confederações						2,58	3,8
Eliminação da figura do Juiz Classista						3,83	1,0
Extinção do 13º salário e sua incorporação ao salário mensal						1,08	1,8
Extinção do FGTS						1	1

A análise desta tabela mostra que os sindicatos vinculados à CUT são mais favoráveis ao fim da unicidade sindical, à eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho, à eliminação da contribuição compulsória e à

eliminação da figura do juiz classista do que os sindicatos associados à Força Sindical. Respectivamente, esses fatores obtiveram as seguintes avaliações:

- Fim da unicidade sindical: 3,83 para a CUT contra 1,8 para a Força Sindical, significando que os sindicatos vinculados à CUT mostram-se bem mais favoráveis à pluralidade sindical do que os sindicatos associados à Força Sindical;
- Eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho: 3,17 para a CUT, contra 1,2 para a Força Sindical, significando que os sindicatos vinculados à CUT mostram-se bem mais favoráveis à eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho do que os sindicatos associados à Força Sindical;
- Eliminação da contribuição compulsória: 3,67 para a CUT, contra 2,0 para a Força Sindical, significando que os sindicatos vinculados à CUT mostram-se bem mais favoráveis à eliminação da compulsoriedade da contribuição sindical do que os sindicatos associados à Força Sindical;
- Eliminação da figura do juiz classista: 3,83 para a CUT, contra 1,0 para a Força Sindical, significando que os sindicatos vinculados à CUT mostram-se bem mais favoráveis à extinção do juiz classista do que os sindicatos associados à Força Sindical. Estes, mostraram-se totalmente contra a sua eliminação;
- Alteração da noção de categoria: 2,75 para a CUT, contra 1,0 para a Força Sindical

Ambos os grupos têm opinião convergente quanto às seguintes variáveis:

- Alteração na forma de instauração de dissídio coletivo: 3,7 para a CUT e 4,2 para a Força Sindical, significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT, como os sindicatos associados à Força Sindical, são favoráveis às mudanças na forma de instauração de dissídio coletivo;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho: 1,36 para a CUT e 1,2 para a Força Sindical, significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT,

como os sindicatos associados à Força Sindical, são totalmente contrários às formas de suspensão temporária do contrato de trabalho;

- Eliminação do Tribunal Superior do Trabalho - TST: 3,17 para a CUT e 3,6 para a Força Sindical, significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT, como os sindicatos associados à Força Sindical, são favoráveis à extinção do TST;
- Diminuição do número de sindicatos: 3,92 para a CUT e 4,4 para a Força Sindical, significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT, como os sindicatos associados à Força Sindical, são favoráveis à redução no número de entidades sindicais;
- Extinção do 13º salário e sua incorporação ao salário mensal: 1,08 para a CUT e 1,8 para a Força Sindical significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT, como os sindicatos associados à Força Sindical, são totalmente contrários à incorporação do 13º salário ao salário mensal do trabalhador;
- Extinção do FGTS: 1,0 para a CUT e também 1,0 para a Força Sindical, significando que tanto os sindicatos vinculados à CUT, como os sindicatos associados à Força Sindical, são radicalmente contrários à extinção do FGTS (única variável que houve unanimidade de opinião entre todos os entrevistados).

Os sindicatos associados à Força Sindical, por sua vez, manifestam-se mais favoráveis que os sindicatos vinculados à CUT com relação às seguintes modificações:

- Obrigatoriedade de mediação antes de ajuizar reclamações trabalhistas: 3,4 para a Força Sindical contra 2,5 para a CUT, significando que há uma maior inclinação dos sindicatos vinculados à Força Sindical em aceitar este dispositivo, do que os sindicatos associados à CUT;
- Negociação por empresa: 4,6 para a Força Sindical contra 3,0 para a CUT, significando que, embora tanto os sindicatos vinculados à Força Sindical, como os sindicatos associados à CUT sejam favoráveis a esta prática, há uma tendência maior de aceitação entre as entidades da Força Sindical;

- Eliminação das Federações e Confederações: 3,8 para a Força Sindical contra 2,58 para a CUT, significando que, embora tanto os sindicatos vinculados à Força Sindical, como os sindicatos associados à CUT sejam favoráveis a esta prática, há uma tendência maior de aceitação entre as entidades da Força Sindical;
- Banco de horas: 2,8 para a Força Sindical contra 1,09 para a CUT, significando que há uma pequena tendência dos sindicatos vinculados à Força Sindical em aceitar este dispositivo, contra a quase total não-conformidade dos sindicatos cutistas.

Com base nos resultados obtidos, pode-se afirmar que o cerne das diferenças de posição entre os dois grupos de sindicatos gira em torno do fim da unicidade sindical, da eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho, da eliminação da contribuição compulsória e da eliminação da figura do juiz classista.

Quanto ao juiz classista, no início de dezembro de 1999, o Congresso aprovou em segundo turno, após quase cinco anos de tramitação, a emenda constitucional que extingue a figura do juiz classista. Os sindicatos vinculados à Força Sindical eram contra essa medida. Já os da CUT-RS eram favoráveis, coerentes com o posicionamento da própria Central que tinha a opinião de que “isso já deveria ter sido eliminado há muito tempo. A CUT do RS nunca indicou, e nunca fez voto e nem vai fazer. Ela quer o fim do juiz classista, entende que isso é uma aberração” (relato de dirigente da CUT-RS).

O conjunto das outras três variáveis (unicidade, poder normativo e contribuição compulsória) formam o tripé que dá sustentação ao modelo sindical corporativista e garante sua longevidade. No dizer de Vicente³¹, elas formam o “tripé do peleguismo”, pois, uma vez constituído, o sindicato passa a ter o monopólio da representação de toda a categoria; a contribuição

³¹ Cf. VICENTE, Francisco, Presidente da CUT-RS em palestra realizada no GINEIT, em 29/10/99.

sindical compulsória garante sua sobrevivência, independentemente de número de filiados, ou do seu grau de representatividade; e o poder normativo da Justiça do Trabalho o desobriga de negociar com efetividade, pois lhe permite remeter ao judiciário uma decisão que, em princípio, deveria ser sua. Através do poder normativo, os tribunais trabalhistas têm, nos dissídios coletivos, a capacidade de estabelecer normas e condições de trabalho que valem como leis entre as partes envolvidas. Dessa forma, a Justiça do Trabalho funciona como uma espécie de amortecedor do conflito trabalhista.

O modelo de negociação hoje vigente no país pressupõe a possibilidade de instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho por solicitação de uma das partes caso fracasse a negociação ou se uma das partes se recusar a negociar (art. 114 da Constituição Federal). Este dispositivo não só inibe a negociação e induz a intervenção de uma terceira parte externa à relação (o Estado) na solução do conflito, como incentiva a recusa à negociação.

Vicente³² explica bem como essas características permitem um modelo sindical *sui generis*, que dispensa, para seu funcionamento, o envolvimento do trabalhador:

Um sindicato que consiga se formar e que não tenha nenhum trabalhador sindicalizado, não precisa se preocupar, pois ele vai ter o dinheiro da contribuição sindical que para quem não tem muito gasto é um dinheiro mais do que suficiente. Em segundo lugar, se esse sindicato não mobiliza, ele também não precisa se preocupar muito porque ninguém vai abrir outro sindicato, pois como não pode ter outro sindicato na mesma base, é ele quem vai representar a categoria. Depois disso, se ele de repente não é reconhecido pelo patrão, se ele não tem força para negociar, para arrancar um acordo, ele vai e ajuíza na Justiça do Trabalho. Se por acaso os juizes concedem, ele diz: é uma vitória do sindicato dos trabalhadores. Caso contrário, ele diz: são todos podres mesmo.

³² VICENTE, Francisco Presidente da CUT-RS em palestra realizada no GINEIT, em 29/10/99.

Esta situação permite o surgimento dos chamados “sindicatos de carimbo” conforme define Boito Jr. (1991:51)

[...] cuja existência, dado o número inexpressivo de associados e a quase inexistência de luta reivindicativa, reduz-se ao fato de possuírem a carta oficial de reconhecimento sindical, e passarem, graças à posse dessa carta, por representantes legítimos dos trabalhadores, recolhendo os fundos provenientes das contribuições sindicais compulsórias e estabelecendo acordos e convenções coletivas em nome dos seus “representados”. O chamado sindicato de carimbo não é uma anomalia, mas sim a expressão mais acabada da estrutura sindical.

A associação dessas características com a organização em nível municipal, permitiu a criação de um sistema sindical bastante desconcentrado e descentralizado. Com a promulgação da Constituição de 1988, essa tendência à pulverização se acentuou. Anteriormente, a criação de sindicato dependia de reconhecimento expresso do Ministério do Trabalho. Na nova Constituição, houve modificação nas regras para criação de sindicatos. Respeitando o princípio da unicidade, basta a simples publicação de um edital de convocação de uma assembléia para a formação de um novo sindicato. Isto está permitindo que sindicatos intermunicipais sejam divididos em sindicatos municipais, ou que categorias que anteriormente estavam agrupadas em um único sindicato, se subdividam em tantos sindicatos quantas forem as categorias. Esta fragmentação é acirrada pelas disputas políticas entre as principais centrais sindicais e pelos interesses pessoais das lideranças sindicais:

[...] a CUT começa a criar as suas federações, a Federação Nacional da Construção, Federação Nacional dos Metalúrgicos. Nós criamos, de outro lado, a Confederação dos Metalúrgicos, muito mais por uma guerrinha de espaço, não uma guerra de filosofia [...].

[...] aí tu ia e registrava no cartório de registros especiais. Era sindicato para tudo quanto era canto, maracutaia de tudo quanto era jeito, nós fizemos algumas e a CUT fez outras contra nós (relato do dirigente da Força Sindical).

A ampliação do número de sindicatos é de tal ordem, a ponto de hoje não se saber oficialmente quantos sindicatos existem no Brasil “a pulverização sindical, garantida pela unicidade e o imposto, levou a existência de mais de 20 mil sindicatos, na sua maioria pequenos sindicatos inviáveis política e estruturalmente” (CUT, 1999:29). Um agravante dessa situação foi

que a “formação de novas entidades se fez em larga medida por cissiparidade (reprodução por divisão celular), enfraquecendo os sindicatos existentes” (Rodrigues, 1996: A-12).

Para se ter uma idéia do grau de fragmentação do movimento sindical, “só dentro da Volkswagen de São Bernardo do Campo existem 54 sindicatos”.³³ Isto ocorre porque cada categoria profissional é representada por um sindicato diferente, embora todos estejam ligados ao mesmo ramo de produção.

Dados do Ministério do Trabalho mostram que em 1989 existiam 9.833 entidades sindicais (incluindo as entidades patronais). Em 1997 esse número passou para 15.992 entidades, o que significou um aumento de 62,6%. “O número de sindicatos brasileiros é enorme. O resultado, como não poderia deixar de ser, é a fragmentação e o enfraquecimento do sindicalismo” (Rodrigues, 1997:A-4).

Muitos fatores contribuem para a proliferação de entidades sindicais. Um deles é a predominância, no sistema de relações trabalhistas brasileiro, do legal sobre o contratual. Dessa forma, os sindicatos não precisam contar com sua capacidade de pressão, bastando recorrer aos tribunais do trabalho. Outro fator é a existência de várias fontes de renda que independem da contribuição voluntária aos sindicatos, o que estimula a criação de pequenas entidades, em geral com pouco poder de negociação.

Cada entidade criada significa uma organização com diretores e funcionários, criando interesses e privilégios, ainda que modestos. Com a eventual fusão de sindicatos, um determinado número de diretorias necessariamente desaparece. O relato a seguir exemplifica essa dificuldade:

³³ Cf. declaração de José Paulo Feijó, presidente da CUT de São Paulo ao jornal Adverso, 2ª quinzena de março de 1999, p. 6.

[...] eu me reuni com os presidentes de dois sindicatos aqui de Porto Alegre, um com 3 mil trabalhadores na base e outro com 4 mil e propus aos dois unificar os nossos sindicatos, dando uma participação na diretoria de acordo com a representação do tamanho da categoria. É tu sabe qual foi a bronca da discussão? Não foi o que seria bom para a categoria, o que tu iria poder forçar, mas os cargos na executiva e no valor do jeton. É essa a discussão. No fundo, é isso que interessa. Tanto na Força Sindical como na CUT. Os dirigentes sindicais no Brasil não são profissionais, é diferente do resto do mundo [...] (relato de dirigente sindical).

Para Rodrigues (1997:A-4), as fusões só vão acontecer quando for quase impossível a sobrevivência financeira das entidades. Ele, no entanto, ressalta que nas condições brasileiras, os sindicatos podem viver com muito pouco, pois não precisam, por exemplo, criar fundos de greves.

Essa situação deteriora a representatividade e a capacidade de defesa dos interesses dos trabalhadores frente ao processo de reestruturação em curso.

A orientação da CUT é pela fusão de entidades por categorias. Mas a unificação “não deve ser ditada por problemas econômicos e sim pela necessidade de fortalecimento político”. (Todeschini, 1997: A-4) A CUT tem hoje cerca de 2.500 sindicatos filiados a ela e seu objetivo é chegar a 18 grandes confederações nacionais por ramo de produção. Mas até agora são poucas as fusões ocorridas.

Para Pochmann (1997:A-4), o sindicalismo brasileiro está na contramão da história.

A estrutura atual tem baixa eficácia para os trabalhadores e para os empresários. Sem alterações na legislação, há dificuldades para fusões. As pressões econômicas poderão forçar as unificações muito mais do que a consciência da necessidade de fortalecimento dos sindicatos. Há disputas entre as gerações nos sindicatos, porque a atuação sindical permite ocupar outros espaços na área política, como candidaturas a prefeito, vereador e deputado”.

Há uma convergência de opinião entre as duas Centrais quanto a necessidade de aumentar o grau de representatividade das entidades sindicais. No entanto, não há uniformidade quanto a maneira de obter isto.

Segundo Vicente³⁴, a proposta do movimento sindical cutista é a seguinte:

- Unificação da database para efeito da negociação de reajustes coletivos;
- Unificação de sindicatos através da criação de associações profissionais, que os congregaria numa única entidade a nível regional, que eles reconhecem e elegem, criando uma direção que fala por eles, mas mantém a personalidade jurídica do sindicato;
- Constituição de contrato coletivo nacional de maneira articulada, em que as centrais sindicais negociariam questões de ordem geral, tipo valor do salário mínimo, valor mínimo de reposição da inflação, ou seja, temas nacionais. A partir daí, tanto pelos ramos de atividades, quanto pelas regiões, realizariam-se novas negociações e novos acordos em seus respectivos âmbitos e escalas, com o critério de que quanto mais se aproxima da base, mais tem que respeitar a base mínima que foi negociado na instância superior. Ou seja, o que foi negociado no nível nacional não pode ser negociado abaixo no plano estadual, como não pode ser negociado abaixo do estadual no regional e abaixo do regional no local.

A Força Sindical, por sua vez, tem uma proposta radicalmente diferente. Partindo do princípio de que “nada é inegociável”, a representatividade da entidade se daria pela atuação do líder sindical, cujo papel deve ser o de fazer a melhor negociação – essa entendida como a que dá mais dinheiro para o trabalhador – possível para sua categoria. Só dessa forma, ele estará se credenciando como seu representante legítimo.

Para nós, líder sindical é alguém eleito para dirigir uma classe e ele tem obrigação de dar sua opinião e dizer: eu acho que tem quer assim. Ele

³⁴ VICENTE, Francisco, Presidente da CUT-RS em palestra realizada no GINEIT, em 29/10/99.

não é um mero aprovador de assembléia, do tipo: quem concorda fica como está e aí não precisava se posicionar (relato de dirigente da Força Sindical)

Na opinião dessa liderança, a unicidade sindical deve permanecer, mas eliminando as categorias diferenciadas.

Dizer que motorista é atividade diferenciada é bobagem. Eu acho que o que tem que fazer realmente é por categorias afins, ou seja o empregado do supermercado não tem nada a ver com o empregado das Lojas Marisa. É totalmente diferente a função dele. Um só arruma a prateleira, arruma a verdura e trabalha no caixa. O outro liga para o cliente, tem que estar bem arrumado, não usa fardamento, vai ter que saber vender tecido, tem que saber vender roupa, tem que ser diferente nas suas ações. Eu acho que tem que ter as atividades afins. Não pode, só porque é metalúrgico, representar a todos. Agora, a negociação tem que ser empresa por empresa, e o sindicato tem que se organizar dentro da empresa (relato do dirigente da Força Sindical).

Essa declaração indica, entre outras coisas, a divergência constatada na pesquisa quanto ao posicionamento sobre a alteração da noção de categoria profissional (2,75 para a CUT, contra 1,0 para a Força Sindical).

Nós defendemos a constituição de sindicatos unitários por ramos de atividade. Categoria é muito cartorial. Nós temos hoje algo em torno de treze mil sindicatos de trabalhadores no Brasil. A maioria é sindicatos de carimbo. Sindicatos fantasmas. Se unificar isso a gente pode reduzir bastante o número de entidades e aumentar bastante a força da classe trabalhadora. Sindicato fraco não tem que existir, tem que se unificar com outros para se tornar forte. Sindicato tem que ser forte, se não ele não consegue representar (relato de dirigente da CUT-RS).

Quanto à eliminação da contribuição sindical, assim se manifestaram as lideranças das duas centrais:

Tem que acabar. Nós já definimos isso desde o nosso primeiro congresso no RS. Mais da metade dos nossos sindicatos já devolve o imposto sindical. Nós achamos que isso tem que acabar; O sindicato tem que buscar outra forma de sustentação (relato de dirigente da CUT-RS).

O novo modelo sindical que a gente está ensaiando entre as seis centrais sindicais é o seguinte: acaba com todo esse penduricalho de contribuições, de contribuição sindical, contribuição assistencial, contribuição confederativa, acaba tudo isso. Muda-se todas elas para uma contribuição chamada contribuição negocial. Para ter direito a contribuição, tu tens que fazer negociação. Tu tens que fazer a negociação daquela empresa, negociar

com aquele empresário, surtir efeito com aquele tipo de negociação. Se tu negociou, vale tu cobrar o que a assembléia decidiu. Se tua negociação não surtiu efeito, eu não vou te pagar. É contrato de risco. Porque os trabalhadores não tiveram aumento [...].

[...] A definição da contribuição dar-se-á em Assembléia Geral, onde participem no mínimo 10% dos associados ao sindicato, e aberta todos os trabalhadores da categoria, leva carteira profissional, o carnezinho de autônomo, leva as formas que têm [para comprovar o vínculo com a categoria] e participa dessa assembléia. Se essa assembléia disser: nós vamos descontar 50% dos salários para o sindicato, será 50%. Se for 1%, será 1%. Essa assembléia vai decidir também a distribuição. Ela é livre e soberana para dizer o quanto os trabalhadores vão dar, para quem vão dar e de que forma o dinheiro deve ser usado, mas com uma condição: limitado ao sucesso da negociação (relato de dirigente da Força Sindical).

Conforme Vicente,³⁵ a resistência maior para acabar com a contribuição sindical não está nos sindicatos dos trabalhadores e sim nos sindicatos patronais – ou na mesma medida, se considerarmos aqueles sindicatos que vivem do imposto sindical.

Os patrões é que não querem acabar com a contribuição sindical. Se acabasse, a FIESP explodiria em 10 ou 15, dada às contradições internas que tem. Hoje, os pequenos, micros e médios são obrigados a ficarem dentro da FIESP sob o ponto de vista institucional. Se abrir, liberando o movimento sindical, abre para todo mundo, tanto para os empregados como para os patrões. Eles também vão ter conseqüências. Então, eles seguram. Embora eu não negue que tem posições de trabalhadores, principalmente aqueles que se beneficiam do imposto sindical, que são contrários a essas mudanças.

Embora favoráveis ao fim da unicidade sindical e eliminação da contribuição obrigatória, contraditoriamente a CUT-RS e também a CUT nacional manifestaram-se contrárias à PEC 623/98, que altera os artigos 8º, 111º e 114º da Constituição Federal. Na opinião da liderança entrevistada, trata-se de “um torpedo contra o movimento sindical”. Já a CUT nacional, por sua vez, vê essa medida como um embuste, pois, por um lado, o Estado não mais intervém para reequilibrar a relação entre desiguais e são extintas as normas mínima de proteção ao trabalhador, por outro, aumenta sobremaneira a sua intervenção e aparato para punir e perseguir os trabalhadores, consagrando as injustiças e desigualdades.

³⁵ VICENTE, Francisco Presidente da CUT-RS em palestra realizada no GINEIT, em 29/10/99.

As principais críticas que a CUT faz às medidas propostas pelo Governo Federal são as seguintes (CUT, 1999):

a) quanto ao fim da unicidade sindical;

Segundo a CUT, as alterações adotadas permitem a implantação do sindicato por empresa. É retirado do sistema legal sobre a organização sindical qualquer entrave à pulverização. Não subsiste nenhum critério, inclusive o que determina a base territorial mínima de um município. O sindicato deve representar uma categoria ou ramo determinado, e não só os filiados.

O fim da unicidade sindical é pedra de toque para desestruturar todo o sistema de organização sindical no Brasil. Com o fim da unicidade, cai por terra a validade dos direitos conquistados nas convenções coletivas para toda a categoria (na PEC 623/98, as atuais convenções só valeriam por mais 12 meses, após as negociações iniciariam do zero), assim como também acaba a sustentação financeira do sindicato por todos os integrantes da base. Combinado com o item anterior (ausência de critérios para criação de sindicatos), é o caminho para o sindicato por empresa, dividindo e pulverizando definitivamente a organização dos trabalhadores. A superação do atual modelo deve se dar num momento de crescimento econômico e fortalecimento das entidades sindicais através da iniciativa dos próprios trabalhadores.

b) supressão da contribuição sindical confederativa, substituindo-se por contribuição decorrente de assembléia geral;

A CUT entende que a fixação de uma contribuição que somente os associados pagarão, na medida em que fica condicionada ao "princípio da razoabilidade", é uma verdadeira caixa preta, ficando aberta a possibilidade da intervenção do Estado para asfixiar os sindicatos.

c) revisão do poder normativo, mantendo-se a competência da Justiça do Trabalho para arbitragem facultativa dos conflitos coletivos econômicos;

Na opinião da CUT, se o empregador negou-se até agora a negociar ou a eleger árbitros privados, não vai nunca querer submeter, conjuntamente, o dissídio à Justiça do Trabalho. Os trabalhadores ficarão sem nenhum direito. Os Tribunais do Trabalho passam a atuar somente para reprimir greves. Aí sim, nestes casos, unilateralmente, o patrão ou o Ministério Público, alegando "interesse público" pode acioná-lo contra os trabalhadores.

- d) criação do Conselho de Justiça do Trabalho para funcionar junto ao Tribunal Superior;"

A inspiração deste Conselho, como confessado pelo Ministro, partiu da intervenção do Tribunal Superior do Trabalho – TST - no Tribunal Regional do Trabalho –TRT - da 13ª Região. O receio é que este Conselho, apesar de ter atribuição de supervisão administrativa e financeira, que será regulado por lei, servirá para perseguir os juizes e Tribunais que não se aliarem ao novo papel da Justiça do Trabalho de reprimir os trabalhadores e negar direitos.

- e) instituição de instâncias extrajudiciais prévias de mediação e conciliação nos conflitos individuais;

Com este pré-requisito o governo quer impedir que os trabalhadores exerçam o direito constitucional de ação (pedir uma decisão ao Judiciário sobre um conflito) para reclamar na Justiça contra os patrões. As instâncias extrajudiciais, pelo que se tem conhecimento até o momento, são instâncias que funcionariam dentro das empresas, sem garantia de estabilidade para os representantes dos trabalhadores. Querem diminuir o alto número de reclamações trabalhistas pelo caminho da consagração das ilegalidades e injustiças. O objetivo final é esvaziar a Justiça do Trabalho nos seus atuais moldes. O trabalhador será lesado sem ter a quem reclamar.

Na avaliação geral das medidas, a CUT é de opinião que elas criam várias caixas-pretas, que o governo não diz do que realmente se trata, como a) princípio da razoabilidade na fixação de contribuições; b) Conselho de

Justiça do Trabalho para funcionar junto ao TST; c) interesse público para ajuizamento unilateral de dissídios; d) leis indispensáveis para transição da unicidade para liberdade sindical; e) instâncias extrajudiciais obrigatórias para o acesso à Justiça. A interpretação e aplicação destes conceitos ficaria a cargo desta nova Justiça do Trabalho, mais tutelada e conservadora, portanto, mais perniciosa para o trabalhador.

No que se refere à flexibilização dos direitos sociais, a CUT-RS mostrou-se completamente contra as medidas aprovadas pelo Governo Federal, em especial a suspensão temporária do contrato de trabalho e o banco de horas, o qual é visto como atendendo exclusivamente aos interesses patronais, pois o trabalhador perde dinheiro, porque não ganha o valor da hora extra remunerada, além de desorganizar a vida civil do trabalhador. “A combinação do banco de horas, com o contrato de tempo parcial, o contrato por tempo determinado e *lay-off* forma um coquetel *molotov* perigosíssimo” (manifestação do líder entrevistado).

A análise desse tema revelou sérias divergências de posicionamento dentro da própria CUT. A liderança entrevistada criticou enfaticamente a postura pragmática do Sr. Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em negociar essas medidas:

Marinho é um aprofundamento da visão conciliadora do Vicentinho. Eu acho que, na verdade, ele abandona os princípios originais de formação da CUT, e, infelizmente, se aproxima muito mais da política da Força Sindical, do que dos princípios da CUT. Eu não tenho acordo com as visões que o Marinho coloca. Ele tem contribuído para esse processo de flexibilização e derrota dos trabalhadores, na minha avaliação. Esse acordo que fizeram com as montadoras, em que deu? As demissões continuam, se avolumam. Além do mais, incentivaram a guerra fiscal, fazendo com que os Estados diminuíssem o IPI. Ora, dessa maneira, vai faltar dinheiro para pagar os professores. Não é por aí. Tem que atacar o modelo de conjunto. Não tem saída entrando na lógica deles, na minha avaliação [...] Bom, pode até, localizadamente, melhorar para os trabalhadores que ele representa no ABC, mas nós sabemos que o ABC tem sido, infelizmente, na minha avaliação, de onde saem todos os presidentes da CUT. E a CUT não é o ABC. A CUT é o conjunto dos trabalhadores brasileiros, mas, infelizmente, a classe trabalhadora tem sido instrumentalizada pela lógica da manutenção de vida dos trabalhadores do ABC, os quais, na verdade, hoje se constituem numa aristocracia da classe trabalhadora brasileira (relato de dirigente da CUT-RS).

Diante do agravamento do desemprego, a Força Sindical, por sua vez, mostrou-se totalmente favorável à flexibilização dos direitos sociais como alternativa para incorporar os trabalhadores que estão na economia informal (embora seus sindicatos entrevistados tenham se manifestado contrários).

A gente achava que flexibilizar era perda de direito. Não, não é. Flexibilizar é avanço de direito. Se tu observares que quase 60% da população economicamente ativa está na economia informal, não se iludam esses incautos que dizem: não, não queremos fazer acordo para diminuir o FGTS para 2%. Mas que droga, se a grande maioria não está ganhando o FGTS, não está ganhando férias, não está ganhando o 13º salário. Eu quero fazer um acordo que incorpore uma parcela daqueles que estão fora, para que eles passem a ganhar um pouco mais e com isso passem a pagar imposto. Trazer uma parcela dessa informalidade para dentro da formalidade esta é a orientação que estamos seguindo em nossos acordos... Com esse objetivo, flexibilizar tudo o que puder. Hoje, eu acho que não tem mais a letra fria da lei do “é obrigado” (relato de dirigente da Força Sindical).

O banco de horas também foi visto como vantajoso para os trabalhadores, pois como a maioria é do interior do Estado, “toda vez que querem ir para casa têm que tirar atestado. Se tiver o banco de horas, ele tem o direito de gozar a folga. A aprovação foi quase unânime, não teve objeção” (relato de dirigente da Força Sindical).

Quanto à suspensão temporária do trabalho, a Força Sindical aprova a medida desde que vinculada a criação de um imposto que aumente a contribuição ao FAT, de forma que esse fundo pague uma bolsa-educação, equivalente a quase o salário total do trabalhador, durante o período em que ele estivesse em treinamento, “mas especializando efetivamente e não fazendo cursinho frio, como 90% dos cursos que aí estão” (relato de dirigente da Força Sindical).

Com referência à necessidade dos sindicatos de adaptarem-se aos novos tempos, 11 dos sindicatos vinculados à CUT disseram que a necessidade é urgente, contra 3 dos sindicatos associados à Força Sindical.

Já com relação à capacidade das entidades sindicais em adaptarem-se a esses novos tempos, há uma maciça opinião de ambos os grupos de entidades concordando que essa capacidade é morosa.

Apesar disso, no âmbito das duas Centrais, não houve qualquer indicação de desenvolvimento de programas que visem à qualificação das lideranças sindicais para um melhor entendimento do processo em curso.

Isto naturalmente coloca o movimento sindical numa situação de risco, pois como alerta Lopes (1998:40), “ao ter de responder às questões colocadas pela mutação do mundo do trabalho, o movimento sindical está sendo obrigado a se qualificar para estas novas discussões, sob pena de enfraquecimento e desprestígio social”.

Quanto às transformações que estão ocorrendo nas variáveis que indicam a expressão de poder sindical – quanto maior for sua expressão, maior será a capacidade do movimento sindical pressionar por vantagens –, o resultado indica que, na opinião da maioria das entidades pesquisadas (oito dentre os 15 entrevistados da CUT e quatro dentre os cinco entrevistados da Força Sindical), o poder sindical está diminuindo quanto à capacidade de obter atendimento de reivindicações junto ao governo, à capacidade de obter atendimento de reivindicações junto às empresas (oito e três, respectivamente), à capacidade de atingir o lucro das empresas (nove e três, respectivamente) e o desempenho da economia nacional (sete e quatro, respectivamente), bem como quanto à capacidade de mobilizar a classe trabalhadora (sete e três, respectivamente). A única expressão de poder que está aumentando, segundo os entrevistados, é à capacidade de eleger políticos mais comprometidos com os trabalhadores (dez e três, respectivamente).

Isto demonstra claramente o quão negativo tem sido para o movimento sindical o processo de transformação social em curso no país.

Por último, a constatação de que apenas o movimento sindical vinculado à CUT vê como positivo o crescimento político do PT do RS (não poderia ser diferente, na medida em que há uma estreita relação entre a CUT e o PT). Os sindicatos associados à Força Sindical ou não vêem efeito algum ou vêem esse crescimento como negativo, na medida em que provocará a reação patronal, dificultando a atuação das entidades sindicais.

5. Conclusão

Uma conjugação de fatores tem contribuído para que o Brasil viva, em especial a partir da segunda metade da década de 90, a maior crise do emprego da sua história recente.

Com o objetivo de alterar esse quadro, o governo tem proposto projetos que visam a desregulamentação do mercado de trabalho, com a conseqüente flexibilização da forma de contratar trabalhadores, e alterações na legislação que regula a organização e funcionamento das entidades sindicais brasileiras. O pressuposto do governo é que o custo do trabalho no Brasil é elevado, constituindo-se num fator de impedimento à competitividade das empresas e à geração de novos empregos formais. A lógica das reformas propostas é que, diminuindo o custo de contratação de pessoal, as empresas ficarão mais propensas a contratar pessoas e, dessa forma, as transgressões dos contratos e da lei tenderia a ser menos freqüente.

Não há unanimidade quanto à capacidade da desregulamentação do mercado de trabalho para gerar novos empregos. Os que se opõem à flexibilização das relações empregatícias alegam que algumas experiências – como na Argentina e Espanha – promoveram a substituição do emprego formal pelo precarizado. A própria OIT³⁶ reconhece que a experiência mundial mostra que a flexibilização não foi capaz de gerar novos postos de trabalho. Um dos maiores defensores da necessidade da flexibilização é o Prof. José Pastore. Na sua opinião, “o crescimento econômico só consegue gerar boas oportunidades de trabalho onde há flexibilidade para contratar, descontratar e

³⁶ Ver Flexibilizar ainda mais? Folha de São Paulo, 14/01/98, p. 2-2

remunerar (1998:139). Segundo ele “a desregulamentação foi um dos principais responsáveis pela melhor performance dos mercados de trabalho dos Estados Unidos, Inglaterra e Holanda nos últimos anos” (1998:141). Ainda segundo esse autor, o fato da flexibilização na Espanha e na Argentina não ter reduzido significativamente o desemprego deve-se ao fato de que esses países, em primeiro lugar, flexibilizaram pouco; em segundo lugar, as reformas são muito recentes; e em terceiro lugar, o desemprego seria maior se eles não tivessem flexibilizado.

Este estudo teve como objetivo identificar as diferenças de percepção de dois grupos de lideranças sindicais frente a essas mudanças que estão sendo discutidas. A idéia básica era verificar se havia divergências de opinião e de posicionamento entre esses dois grupos, um deles filiados à CUT e o outro associado à Força Sindical.

A análise dos dados levantados na pesquisa demonstra a existência de duas posturas diametralmente opostas, muito embora algumas vezes o discurso se assemelhe.

Quanto à flexibilização de direitos sociais, a Força Sindical e seus sindicatos partem do pressuposto de que uma grande parcela da força de trabalho brasileira está na informalidade, não tendo, por isso, acesso a nenhum dos benefícios previstos em lei. Com o objetivo de integrar esses trabalhadores a uma relação contratual formal, aceitam negociar a flexibilização de direitos sociais, pois desta forma o empregador teria diminuída sua carga tributária e o trabalhador passaria a ganhar um pouco mais do que na informalidade e, principalmente, passaria a contribuir para a previdência social. Entendem que determinadas formas de flexibilização são vantajosas também para o trabalhador, como é o caso do banco de horas, que permitiria planejar folgas de seu interesse. Além disso, a possibilidade de negociar a flexibilização de direitos sociais aumentaria o poder do sindicato, que passaria a ser visto como um interlocutor válido pelo empresariado. Aliás, ser reconhecido pelo empresariado como um interlocutor confiável, capaz de entender os limites da empresa e de estabelecer uma parceria com ela, foi

uma preocupação que transpareceu durante toda a entrevista com a liderança da Força Sindical.

Já a posição da CUT-RS e sindicatos associados é completamente diferente. Eles entendem que a flexibilização, ao contrário do que pensa a Força Sindical, gera desemprego, aumentando a rotatividade no trabalho, pois os empresários teriam a possibilidade de demitir os atuais empregados e substituí-los por novos, com uma carga menor de encargos sociais. Em sua opinião, não é o custo dos encargos sociais que inibe a criação de novos postos de trabalho, e sim a estagnação econômica, fruto de um modelo de política econômica que prioriza a estabilidade da moeda e não a expansão da economia. Dessa forma, são de opinião que flexibilizar é retirar direitos conquistados com muita luta. Que, ao contrário, o papel do movimento sindical é atuar no sentido de conter a flexibilização e até de recuperar direitos que foram perdidos. Qualquer negociação tem que ter como ponto de partida a manutenção de todas as garantias previstas em lei (negociação é para acrescentar vantagens, não para retirá-las. As normas codificadas na CLT têm que ser o patamar mínimo da negociação). A flexibilização desejada pela CUT é quanto ao direito de poder estabelecer novas formas de relações trabalhistas sem alterar os direitos atuais.

As entidades vinculadas à CUT definiram sua forma predominante de luta como sendo a de oposição à lógica capitalista. Coerente com essa posição, a CUT entende que negociar para flexibilizar é gerenciar o capitalismo. Por isso, tomou a decisão de não participar de nenhum acordo tripartite com governo e entidades patronais visando um proposta consensual sobre as mudanças em discussão, reafirmando o caráter conflitivo da relação capital-trabalho e rejeitando a idéia de *parceria* trabalhador-empresa .³⁷

³⁷ Ver Texto apresentado na 9ª Plenária Nacional da CUT, realizada de 17 a 20/08/99, e que referendou as deliberações do 5º Congresso Nacional da CUT

Revelando que dentro da própria CUT não existe uniformidade de opinião quanto ao tema, a CUT-RS fez severas críticas à posição do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que aceitou negociar a flexibilização de direitos trabalhistas em troca de estabilidade provisória, vendo nessa postura um abandono dos princípios originais que nortearam a criação da CUT .

No que se refere às mudanças na estrutura sindical, há um discurso de ambos os grupos no sentido de reconhecer a urgência da necessidade de mudar o atual modelo para aumentar o grau de representatividade e fortalecimento das entidades sindicais. A divergência é quanto à forma. Os sindicatos vinculados à Força Sindical não aceitam o fim da unicidade sindical, nem a alteração da noção de categoria – o que permitiria a fusão de categorias –. Tampouco aceitam a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho. Concordam apenas com a eliminação das chamadas categorias diferenciadas, as quais passariam a ser representadas pela categoria predominante na empresa. Para a CUT e sindicatos filiados, estas medidas não só são aceitas, mas são vistas como essenciais para a mudança do modelo. Apesar disso, a CUT-RS considera a proposta da PEC 623/98 do governo federal, que contempla o fim da unicidade e da contribuição compulsória, “um torpedo contra o movimento sindical”. O temor do movimento cutista é que as medidas estão sendo propostas num momento em que o movimento sindical vive uma situação de baixa capacidade de mobilização, face ao desemprego. Esta situação, aliada à postura nitidamente anti-sindical do empresariado brasileiro, poderia enfraquecer ainda mais as entidades sindicais.

Tampouco há unanimidade quanto ao modelo ideal de organização sindical a ser adotado. A Força Sindical quer aumentar a capacidade de negociação das entidades e, para isso, prega a negociação por empresa. Embora reconheça que isso implica na necessidade de representação no interior das empresas, acha prematura sua reivindicação na pauta de negociações. Vincula sua criação à costura de um acordo político com as lideranças empresariais, de forma que o projeto nasça como proposta do

empresariado e não como conquista dos trabalhadores, pois isto facilitaria sua implementação.

A CUT, por sua vez, embora concorde com a necessidade de reduzir o número de entidades, tem divergências em seu seio sobre a maneira de conduzir esse processo. Uma posição defende o sindicato orgânico, estruturado nacionalmente. A outra trabalha com a lógica de sindicatos filiados e sindicatos regionais, não prefixando seu âmbito de abrangência (pode ser regional ou nacional. A categoria é que deve decidir).

Vicente, defensor dessa segunda posição, exemplifica a dificuldade de se criar, obrigatoriamente sindicatos, nacionais

Pensar um sindicato nacional dos bancários não é muito difícil. Eles já fazem negociação nacional, já tem um histórico. Mas pensar um sindicato nacional dos comerciários, que represente a todos os estabelecimentos comerciais do país, vai ser muito difícil, vai ser uma coisa monstruosa, que vai ser difícil de ter capacidade e legitimidade de representação.³⁸

Se for vencedora a proposta de sindicato nacional, haverá inevitavelmente uma concentração de poder na cúpula das entidades. Em um país com as dimensões geográficas e diferenças regionais, como o Brasil, isto acarretará um baixo grau de agilidade e de legitimidade de representação. Esse modelo só seria viável dentro de um sistema de contratação via contrato coletivo que preveja cláusulas nacionais, por ramo econômico e por empresa.

Também quanto à questão da qualificação dos trabalhadores as entidades têm posições diferentes. As transformações estruturais tendem a ser acompanhadas por estagnação ou decadência de alguns setores, enquanto outros se expandem, exigindo qualificações diferentes. Por isso, os esforços de qualificação e requalificação profissional são importantes. A atuação das entidades sindicais, utilizando os recursos disponíveis do FAT, pode ter um papel relevante na ajuda à requalificação de contingentes de

trabalhadores que estão sendo liberados pelas empresas em virtude de sua obsolescência ocupacional. No entanto, como demonstrou a pesquisa, não há, entre as entidades pesquisadas, uma posição consensual sobre o que fazer.

A CUT-RS, partindo da idéia de que a atuação dos sindicatos na qualificação dos trabalhadores reforça o discurso neoliberal da empregabilidade, defende um sistema público de emprego, trabalho e renda, direcionando os recursos para centros públicos de formação profissional. Os sindicatos atuam na fiscalização e na indicação da orientação pedagógica. Além disso, teme o poder corruptor das altas somas de dinheiro que estão sendo repassadas para o movimento sindical realizar o programa de requalificação.

A Força Sindical tem um posicionamento totalmente oposto. Sua meta é fazer com que o movimento sindical substitua o Sistema Nacional de Empregos (SINE). Segundo Silva³⁹, o SINE come todos os anos R\$ 80 milhões em dinheiro público e, com raras exceções, não funciona. Nesse sentido, a Central já inaugurou quatro unidades de seu Centro de Solidariedade ao Trabalhador e pretende inaugurar outras mais.

Enquanto se discute de quem é a responsabilidade pela requalificação profissional, a realidade se impõe. Quando parcelas significativas da população são colocadas na marginalização e exclusão pela precariedade e deficiência de nosso sistema de ensino, não basta ficar discutindo de quem é a responsabilidade pela educação e qualificação do trabalhador. Educação profissional tem que ser mais do que uma simples resposta aos padrões de competitividade do mercado ou às exigências de polivalência. “Educação profissional – integrada ao sistema educacional – mais do que um fator decisivo na qualidade da produção e na competitividade, é um instrumento

³⁸ VICENTE, Francisco, em palestra no GINEIT, em 29/10/99

³⁹ Cf. SILVA, Paulo Ricardo da Presidente nacional da Força Sindical, em entrevista para o jornal o Estado de São Paulo, 02/08/99.

básico e fundamental ao exercício da cidadania, pois milhões de trabalhadores sequer codificam os símbolos elementares da escrita.” (Lopes, 1998:41). E o movimento sindical tem uma grande contribuição a dar nesse sentido.

Pela interpretação dos resultados, observou-se também que a administração das entidades sindicais carece de uma maior profissionalização de seus gestores, especialmente quanto ao uso de técnicas de planejamento estratégico, que lhes permita adotar uma postura mais proativa em nível do sindicato e menos dependente da orientação estratégica das Centrais. Desde o início dos anos 90, as empresas passaram a adotar novas formas de gestão de seus recursos humanos. Em função disso, entre outras mudanças, houve alteração nos critérios de remuneração dos empregados e novos padrões de relacionamento entre empregado e empregador. De uma maneira geral, as lideranças sindicais não se encontram tecnicamente preparadas para negociarem adequadamente essas questões com as entidades patronais.

Com base nas entrevistas realizadas, constata-se a existência de duas diferentes posturas entre as entidades sindicais. A primeira, é a estratégia da Força Sindical, que busca desenvolver uma relação de parceria com empresariado, não antagonizando-o politicamente, de forma a poder “vender” o fator trabalho pelo melhor preço possível. Essa estratégia pode ser denominada de “estratégia de corretagem”. A segunda, é a estratégia da CUT-RS, que rejeita toda e qualquer forma de relação de colaboração com o empresariado, privilegiando o confronto. Para isto, aposta na sua “estratégia de pinça”, através de movimentos de massa que, por um lado, pressionam o Estado e o empresariado e, por outro, sensibilizam a população para a luta social. Busca uma reforma por dentro do sistema, elegendo representantes de partidos políticos que, dentro do espectro político geral, representem a classe dos trabalhadores e defendam um programa operário. Uma vez instalado no poder, o objetivo é tentar criar um arcabouço jurídico que garanta maior representatividade e participação do movimento sindical nos órgãos controladores e no interior das empresas.

Após mais de 60 anos de vigência, são inquestionáveis os sinais de esgotamento do sistema de relações de trabalho brasileiro. Embora tenhamos uma economia com razoável grau de industrialização, não conseguimos até agora criar um sistema de relações trabalhistas que proporcione maior representatividade das entidades sindicais, que garanta a representação nos locais de trabalho e que assegure a contratação coletiva de trabalhadores. Permanece um modelo que privilegia a forte intervenção do Estado na intermediação da relação capital-trabalho, o predomínio da contratação individual e a visão do trabalhador como um ser hipossuficiente, que precisa ser tutelado por uma legislação exaustiva e rígida.

A necessidade de algum tipo de flexibilização e desregulamentação parece ser um imperativo dos tempos atuais. Mas a reforma do Estado deve ter como objetivo acelerar o desenvolvimento do país, libertando-o de empecilhos e obstáculos que impedem a elevação das condições de vida, de trabalho e de lazer de imensas majorias da população brasileira, submetidas desde sempre a variadas formas de exploração, de discriminação e de exclusão e não simplesmente cancelar direitos, o que agravaria ainda mais o quadro de exclusão social..

O problema de algumas das propostas em análise para reformatar o sistema de relações de trabalho, é que constituem uma mescla irregular de legítima e real preocupação com as reformas necessárias do Estado e de preconceitos e oportunismos anti-sindicais, anti-trabalhador e favoráveis ao lucro fácil e despreocupado, na velha tradição brasileira. É preciso ter presente que o encurralamento dos trabalhadores de maneira oportunista, aproveitando a sua fraqueza conjuntural, para impor-lhes condições mais desfavoráveis, poderá, no máximo, gerar um lucro provisório para alguns empresários “espertos”. De atitudes assim não resulta nada de favorável ou de progressivo para a economia, as relações de trabalho, nem, muito menos, as condições de vida e de trabalho da população, objetivo primeiro e último de qualquer política democrática.

Torna-se importante, neste contexto, discutir as chamadas políticas ativas de mercado de trabalho, que podem contribuir para expandir o emprego a curto prazo. A atuação sobre o desemprego estrutural, integrando as ações de intermediação de mão-de-obra, de treinamento e de pagamento do seguro-desemprego é uma estratégia adotada com sucesso pelos países europeus. Do mesmo modo, políticas destinadas a incentivar a contratação de mão-de-obra, principalmente não qualificada, devem ser apoiadas. Na medida do possível, deve-se incentivar políticas, tais como investimentos em infraestrutura, que simultaneamente contribuam para elevar a produtividade e absorver trabalhadores.

Fazendo um inventário das possibilidades de mudança nas relações de trabalho no Brasil, uma experiência que continua sendo importante, embora esteja abandonada, é a das Câmaras Setoriais. Por ocasião da negociação da Câmara Setorial do Setor Automotivo, pela primeira vez, os três agentes sociais (capital, trabalho e governo) foram capazes de sentar à mesa e desenhar um acordo, onde cada um desses agentes abriu mão de parte de seus interesses em prol de objetivos comuns, demonstrando uma maturidade negocial inédita no país. Isto demonstra que, quando há interesse e disposição para se chegar a acordos, isto é possível.

Apesar disso, a experiência foi atacada por tecnocratas do governo incomodados com a ocorrência de algo externo aos seus conceitos neoclássicos e ao seu controle; por sindicalistas temerosos de uma fuga da rotina, que exigia flexibilidade, estudo e competência, e por empresários inquietos com a perspectiva de negociações transparentes. Nessas condições, novas tentativas só poderão ocorrer quando o governo assumir a responsabilidade de coordenador e animador de experiências análogas. Mas isto só teria sentido se estivesse interessado em elaborar uma política industrial séria, o que implicaria contar com a colaboração ativa de empresários e sindicatos, e que infelizmente, não é o caso. (Gonçalves, s/d: 6).

Os trabalhadores e suas organizações devem assumir a liderança das reformas, em vez de a elas se oporem. Assim, estarão em condições de moldá-las segundo os interesses sociais mais gerais – de que devem ser portadores, se querem aspirar a alguma possibilidade de liderança e atuação efetivas. A estratégia da CUT-RS de não negociar e privilegiar o confronto não impedirá, necessariamente, a ocorrência das reformas. Pelo contrário, o

risco é que elas ocorram sem a menor possibilidade do movimento sindical influenciar nas decisões. Além disso, essa postura “apresenta um evidente caráter suicida, na medida em que acaba alimentando ainda mais as práticas empresariais de marginalização dos sindicatos” (Leite, 1997:14).

Por outro lado, a posição de aceitar negociar tudo, sem antagonizar as propostas empresariais, tende a fortalecer a estratégia empresarial que busca a flexibilizar apenas para retirar direitos, sem criar mecanismos compensatórios que protejam os trabalhadores nos locais onde o sindicato não existe ou é frágil.

O capitalismo sempre foi um regime de colaboração antagônica entre trabalho e capital. As formas da mesma é que variam. Todo o sindicato é, por definição, um colaborador antagônico das empresas e do capital. Portanto, não pode se eximir da sua responsabilidade nas mudanças nas relações de trabalho. A postura de nada negociar ou de simplesmente tudo aceitar para preservar alguma coisa deve ser substituída por negociações onde concessões tenham como contrapartida a participação dos trabalhadores no controle de como são usadas as economias que as empresas fazem com seus salários. Só assim os trabalhadores aceitarão fazer sacrifícios futuros. Mantida a forma atual de atuação do movimento sindical, ele desempenhará papel cada vez mais coadjuvante na definição dos termos da relações entre trabalhadores e empregadores.

A estratégia sindical, para ser bem-sucedida, deverá introduzir na sua agenda de discussão tanto temas de interesse coletivo, como de interesse do “novo” trabalhador, mais qualificado, com anseios e valores individuais que podem aproximá-lo mais dos objetivos da empresa.

Um novo modelo de relações de trabalho precisa ser desenhado. E ele deve compreender aspectos como:

- Mudanças na estrutura sindical, acabando com a unicidade imposta por lei, permitindo a livre filiação e pluralidade sindical. (A estrutura atual não é compatível com um sistema negocial efetivo);
- Fim das contribuições sindicais compulsórias, mas com garantias de que os sindicatos poderão fazer coletas espontâneas de fundos e administrá-los livremente;
- Regulamentação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho prevista na Constituição Federal;
- Desoneração da folha de pagamento, criando-se outras bases de cálculo para o recolhimento das contribuições necessárias para a previdência social e sistema de saúde pública (o atual sistema penaliza as empresas do tipo mão-de-obra intensiva);
- Maior estímulo a adoção de Programas de Participação nos Lucros e Resultados, o qual tem um enorme potencial transformador das relações de trabalho, pois a discussão por ele propiciada exige, de um lado, que as empresas apresentem seus resultados com lisura e objetividade e do outro, que os trabalhadores – e os sindicatos, se quiserem participar do debate – se preparem e adquiram competência técnica, tendendo a criar novos hábitos e posturas de negociação fundados em dados objetivos e a reforçar os aspectos comuns dos interesses da empresa e dos trabalhadores.
- Uma nova sistemática de negociação coletiva estruturada em três níveis hierárquicos, encarregados cada um de negociar um conjunto de cláusulas. No primeiro nível, em negociações a nível nacional, seriam estabelecidos direitos e deveres mínimos que todo contrato deveria respeitar, como: salário mínimo, mínimo de dias de férias por ano, condições mínimas de trabalho, jornada máxima de trabalho, etc. No segundo nível, setorial e regional, seriam negociadas cláusulas aplicáveis a todos os trabalhadores de um setor econômico, em uma determinada região (face a grande heterogeneidade regional da economia brasileira), como por exemplo níveis

mínimos de reajuste. Finalmente, no terceiro nível, no âmbito de cada empresa, acordos firmados entre a empresa e uma comissão formada por trabalhadores filiados aos diferentes sindicatos com representação na empresa (o pressuposto é o da pluralidade sindical), a qual teria poderes para negociar outros itens não contemplados nos níveis anteriores, como PLR, plano de benefícios, prevenção de acidentes e doenças profissionais, treinamento e aperfeiçoamento técnico e complementação educacional, etc.

Naturalmente, isto requer novas formas de organização e luta, maior qualificação técnica das lideranças, e uma postura de boa fé entre as partes. Há interesse em chegar lá?

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEXIM, João Carlos. *Modernização das relações de trabalho no Brasil*. Brasília: Ministério do Trabalho, 1996.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, Ricardo L. C. *O que é sindicalismo*. São Paulo: Abril Cultural: Brasiliense, 1985.
- _____. *O novo sindicalismo*. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.
- ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs). *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997.
- AZEVEDO, R. A massa está falida. In: *República*, São Paulo: D'Ávila Comunicações, n. 3 janeiro 1997, p. 46-53.
- BARBOZA, Allan Claudius Q. *O dirigente sindical: companheiro ou patrão? Uma análise em sindicatos de Minas Gerais*. Anais do 23º Encontro da ANPAD. ANPAD, 1999.
- BARELLI, Walter. Trabalhadores influenciam nas decisões. In: *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo: Fundação SEADE, n. 4, jan.-mar. 1990.
- BATISTA JR, Paulo Nogueira. *Mitos da globalização*. São Paulo: Pedex, 1998.
- BERNARDO, Antonio Carlos. *Tutela e autonomia sindical; Brasil – 1930-1945*. São Paulo: T. A. Queiros Editor, 1982.
- BOITO JR., Armando. Reforma e persistência da estrutura sindical. In: BOITO JR, Armando. *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- CANÊDO, Letícia B. *A classe operária vai ao sindicato*. São Paulo: Contexto, 1997,
- CATTANI, Antonio D. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis, RJ: Vozes: Ed. UFRGS, 1997.
- CERVO, Amado L. *Metodologia científica*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- CODAS, Gustavo. O 'rapto' da vanguarda. In: *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 1, jan.-mar. 1998, 53-60.

- COMIN, Alvaro A. & CASTRO, Nadya A.. As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 1, jan.-mar. 1998, 45-52.
- COTANDA, Fernando. Organização dos trabalhadores nos locais de trabalho – OLT. In: CATTANI, Antonio D. (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis, RJ: Vozes: Ed. UFRGS, 1997.
- CUT. Texto Base da Direção Nacional. 9ª Plenária Nacional da CUT . São Paulo, 1999.
- DELUIZ, Neise. **Formação do trabalhador: produtividade & cidadania**. Rio de Janeiro: Shape, 1994.
- DOUGHTY, Nicholas. Como um gigantesco rolo compressor. **Gazeta Mercantil**, 19/02/97, p. A-15.
- DOWBOR, Ladislau, IANNI, Octávio & RESENDE, Paulo E. A. (orgs). **Desafios da globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- ENGELS, Friedrich . A situação da classe operária na Inglaterra. In: MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **Textos**. São Paulo: Edições Sociais, 1977. v.1.
- ERICKSON, Kenneth P. **Sindicalismo no processo político no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1979.
- FAGUNDES, Helena S. et all. **História do sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre: 1931- 1991 – 60 anos de luta**. Porto Alegre, 1992 (mimeo.).
- FLEURY, Maria Tereza L. & FISCHER, Rosa Maria. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. In: **Revista de Administração**, São Paulo: v. 27, n. 4 p. 5-15, out/dez 1992.
- FERNANDES, Luis. Os mitos da globalização e os desafios do desenvolvimento. In: **Princípios**, n. 34, p. 32-34, nov/dez 1996.
- FORÇA SINDICAL. **Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical**. São Paulo, Geração Editorial, 1993
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **O Brasil e a América Latina na Competitividade Mundial**. Belo Horizonte, 1996
- GENOÍNO, José. A esquerda e a globalização. **Jornal da Tarde**, 08/06/96
- GIANETTI, Eduardo. Época de mudanças polarizam expectativas. **Folha de São Paulo**, 12/02/98, p.4-9.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.
- GITAHY, Leda. Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 8, n. 1, 144-153, jan.-mar. 1994.
- GOLDENSTEIN, Lídia. **Repensando a dependência**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.
- GONÇALVES, Francisco L. S. **Relações industriais no Brasil: hora de mudar?** São Paulo: Fundação SEADE, [s/d.]. Mimeo.

- GONÇALVES, Reinaldo. **Transformações globais, empresas transnacionais e competitividade internacional do Brasil**. Texto para discussão n. 320, Instituto de Economia Industrial. Rio de Janeiro: UFRJ, setembro de 1994.
- GREIDER, William. **O mundo na corda bamba**. São Paulo: Geração Editorial, 1997.
- HIRATA, Helena. **O(s) mundo(s) do trabalho**. São Paulo, 1996. Mimeo.
- HIRST, Paul & THOMPSON, Grahame. **Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- HOBSBAWM. **Era dos extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- IANNI, Octávio. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1994.
- _____. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.
- KURTTNER, Robert. **Tudo à venda: as virtudes e os limites do mercado**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- LACERDA, Antônio C. **O impacto da globalização na economia brasileira**. São Paulo: Contexto, 1998.
- LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.
- LAMOUNIER, Bolívar. **A democracia brasileira no limiar do século 21**. São Paulo, Fundação Konrad-Adenauer-Stiftung, 1996. (Série Pesquisas, n. 5).
- LEITE, Marcia de Paula. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. In: **Novos Estudos**. São Paulo: CEBRAP, n. 45, 79-96, jul. 1996.
- _____. Qualificação, desemprego e empregabilidade. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 11, n. 1, 64-69, jan.-mar. 1997.
- LIPIETZ, Alain. As relações capital – trabalho no limiar do século XXI. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p.101-130, 1991.
- _____. Os dois destinos do grande ABC. **Folha de São Paulo**, 24/07/98, p. 2-
- LOBOS, Julio A. **Sindicalismo e negociação**. São Paulo: Embranews, 1982.
- LOPES, Carmen Lucia E. Algumas questões da agenda sindical nas últimas décadas. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 12, n. 1, 35-44, jan.-mar. 1998.
- MARANHÃO, Ricardo. Sindicato x comissão de fábrica: uma falsa alternativa. In: **Cara a Cara**. Petrópolis – RJ: Vozes, n. 2, dez. 1978.
- MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986.

- MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. Manifesto do partido comunista. In: **Textos**, v. 3. São Paulo: Alfa Omega, [s/d]
- MATTOSO, J. & BALTAR, P. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p.13-40, 1997.
- MIRANDA, J. C. Tendências da reestruturação do sistema produtivo internacional. In: SUZIGAN, W. et alii **Reestruturação industrial e competitividade internacional**. São Paulo: SEADE, 1989.
- MOISÉS, José Álvaro. **Lições de liberdade e de opressão**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- MOREL, Regina L. M. & PESANHA, Eliana G. F. Mudanças recentes no modelo de relações de trabalho no Brasil e o novo sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram J. (org.). In: RODRIGUES, Iram J. (org.). **O novo sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: EDUC; São Paulo: UNITRABALHO, 1999.
- NASSIF, Luís. A polêmica da globalização. **Folha de São Paulo**, 06/04/98, p. 2-3.
- NEGRO, Antonio L. Nas origens do “novo sindicalismo”. O maio de 59, 68 e 78 na indústria automobilística. In: RODRIGUES, Iram J. (org.). **O novo sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: EDUC; São Paulo: UNITRABALHO, 1999.
- NORONHA, Mário de. **Sindicalismo: que futuro?** Lisboa: Clássica Editora, 1993.
- OHMAE, K. **O fim do Estado-nação**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- OHLWEILER, Otto A. **Evolução sócio-econômica do Brasil**. Porto Alegre: Tchê s/d.
- OLIVEIRA, Marco Antonio de. Notas sobre a crise do novo sindicalismo. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 12, n. 1, 24-29, jan.-mar. 1998.
- OMAN, Charles. Os desafios para os países em desenvolvimento. **Revista Brasileira de Comércio Exterior**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 39, p. 7-15, abr. / jun., 1994.
- _____. The policy challenges of globalisation and regionalisation. **Policy Brief n.º 11**. OCDE, 1996.
- ORTIZ, Renato. **Mundialização e cultura**. São Paulo: Brasiliense, 1996.
- PADILHA, Tarcísio M. **Anais do Seminário Internacional sobre negociação e Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Instituto Euvaldo Lodi, 1981.
- PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.
- _____. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.
- PATTON, Michael Q. **How to use qualitative methods in evaluation**. London: Sage Publications, 1990.

- PICCININI, Valmíria C. et all. **Estratégia de luta sindical dos trabalhadores do setor calçadista brasileiro**. Porto Alegre: PPGA / UFRGS, 1995. Mimeo.
- _____. Estratégia de luta sindical dos trabalhadores do setor calçadista brasileiro. In: LEITE, Marcia de Paula (org.). **O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil**. Campinas, SP: Papirus, 1997.
- POCHMANN, Marcio. **O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional** (versão preliminar). Campinas – SP: CESIT / UNICAMP, abril de 1998.
- _____. et alii. Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 12, n. 1, 10-23, jan.-mar. 1998.
- _____. Fusões indicam o rumo do sindicalismo, **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 02/01/97, p. A-4. Entrevista concedida a Cândida Vieira
- PRADO, Antonio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 1, 30-34, jan.-mar. 1998. p. 32.
- REZENDE, Antonio Paulo. **História do movimento operário no Brasil**. São Paulo: Ática, 1986.
- RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: FASE, 1990.
- _____. & RAMALHO, José Ricardo. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil, estratégias diante das novas formas de gestão da produção. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 12, n. 1, 142-153, jan.-mar. 1998.
- _____. (org.) **O novo sindicalismo**. Petrópolis, RJ: Vozes; São Paulo: EDUC; São Paulo: UNITRABALHO, 1999.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. Tendências futuras do sindicalismo brasileiro. In: **Revista de Administração**, Rio de Janeiro: v. 19, n. 4 p. 45-54, out./dez., 1979.
- _____. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro . **Cadernos de Pós-Graduação**, SP, Instituto Metodista de Ensino Superior, nº 22, 1983
- _____. A criação de sindicatos tornou-se um negócio. **O Estado de São Paulo**, 05/05/96, p. A-12.
- _____. Fusões indicam o rumo do sindicalismo, **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 02/01/97, p. A-4. Entrevista concedida a Cândida Vieira
- _____. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Ed. USP: Fapesp, 1999.
- RODRIGUES, Iram Jácome & RAMALHO, José Ricardo. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil, estratégias diante das novas formas de gestão da produção. In: **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação SEADE, v. 12, n. 1.

- ROMITA, Arion S. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr n. 56.03, 1997.
- SAUL, Marcos Vinícius A. **Classe operária e sindicalismo no Rio Grande do Sul**. Santo Ângelo, RS: Fundames, 1988.
- SILVA, Antônio Álvares. Marcos legais do corporativismo no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. et alii (orgs) **O mundo do trabalho**. Campinas – SP: Cesit / MTb / Scritta, 1994
- SILVA, Vicente Paulo et all. **Avançar na concepção e criação do Sistema Público de Emprego e Educação Profissional**. Texto apresentado na 9ª Plenária Nacional da CUT, realizada de 17 a 20/08/99.
- SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e a flexibilização no Brasil. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação SEADE, n. 11, n. 1, 33-41, jan.-mar. 1997.
- SOUZA, Francisco Araujo S. **Relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: IBRART: OIT, 1985.
- TAYLOR, Robert. Americanos tentam a reestruturação. **Gazeta Mercantil**, 28/08/95, p. A-10.
- THUROW, Lester. **O futuro do capitalismo**. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.
- TODESCHINI, Remígio. Fusões indicam o rumo do sindicalismo, **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 02/01/97, p. A-4. Entrevista concedida a Cândida Vieira.
- WOMACK, J. & ROSS, D. **A máquina que mudou o mundo**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

7 ANEXO

QUESTIONÁRIO

1 Informações Gerais

Nome da Entidade:

Entrevistado:

Posição do Entrevistado na Entidade:

A entidade é filiada a uma Central Sindical? ● Sim, desde: ● Não

Em caso positivo, qual? ● CUT ● Força Sindical

2 Organização Administrativa da Entidade

Composição da Diretoria: _____ Titulares _____ Suplentes

Composição da Executiva: _____ Titulares _____ Suplentes

Conselho Fiscal: _____ Titulares _____ Suplentes

Quem participa sistematicamente das atividades da entidade?

- Diretoria ● Delegados Sindicais ● Cipeiros ● Lideranças
- Categoria: qual o percentual? _____

Qual a frequência das reuniões da diretoria? ● semanal ● quinzenal ● mensal

- não realiza reunião formal ● não tem frequência definida

Quais são os principais temas tratados nas reuniões (ordenar por ordem de importância):

- assuntos relativos a administração da entidade
- condições de trabalho da categoria
- novas estratégias de luta da categoria
- assuntos relativos a introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão
- problemas decorrentes de subcontratação e terceirização de mão-de-obra
- outros (especifique)

Existem dificuldades para a realização de reuniões da entidade? ● Sim ● Não

Em caso positivo, indique as principais dificuldades:

Quais são as principais atividades desenvolvidas pela entidade (ordenar por ordem de importância sendo o 1 o mais importante):

- rotina administrativa
- homologação de rescisão de contrato de trabalho
- prestação de serviços assistenciais
- emissão de carteira profissional
- ajuda na busca de emprego
- reuniões com as empresas para discussão de condições de trabalho da categoria

- formação sindical
- orientação aos associados quanto aos seus direitos
- recrutamento de novos sócios
- outras (especificar)

Composição da receita da entidade

- Contribuições compulsórias%
- Mensalidade dos associados%
- Investimentos%
- Outras fontes% Quais?

3 Grau de Representatividade da Entidade

	1990	1998
N.º de trabalhadores na base territorial
N.º de associados entidade

O n.º de trabalhadores na base territorial está

● crescendo	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● Houve aumento no número de empresas na região ● O número de empresas permaneceu igual, mas houve ampliação na oferta de vagas por empresa ● ● Não sei o motivo
● diminuindo	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● Houve diminuição no número de empresas na região provocada pela recessão econômica ● Houve diminuição no número de empregados necessários para o processo produtivo, provocado pela automação ●
● estabilizado	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● ● Não sei o motivo

O número de trabalhadores sindicalizados (associados ao sindicato) está

● crescendo	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● Houve aumento no número de trabalhadores na base territorial ● Houve ampliação da base territorial do sindicato ● O trabalhador está mais consciente da importância do sindicato ● O sindicato ampliou a oferta de serviços aos seus associados e com isso angariou novos membros ●
● diminuindo	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● Houve diminuição no número de empresas na região provocada pela recessão econômica ● Houve diminuição no número de empresas na região provocada pelas mudanças tecnológicas ● Houve diminuição no número de empregados necessários para o processo produtivo, provocado pela automação ● Houve aumento proporcional no número de trabalhadores jovens os

		quais são menos afeitos à luta sindical <ul style="list-style-type: none"> ● Houve aumento proporcional no número de trabalhadores qualificados, os quais são mais individualistas ● Houve aumento proporcional no número de trabalhadoras mulheres, as quais são menos afeitas à luta sindical ● Houve diminuição da oferta de emprego formal em virtude de diferentes formas de subcontratação ● Medo dos trabalhadores em se filiar ao sindicato por causa da pressão dos patrões ● Os trabalhadores não vislumbram vantagens em ser filiado ao sindicato ● Houve melhoria das políticas de RH das empresas, o que tem levado os trabalhadores a acreditar que não precisam do sindicato ● ● Não sei o motivo
● estabilizado	Por quê?	<ul style="list-style-type: none"> ● ● Não sei o motivo

O que a entidade está fazendo para angariar novos sócios?

- Campanhas de esclarecimento sobre a importância de ser sindicalizado
- Campanhas voltadas para jovens que estão ingressando no mercado de trabalho
- Oferta de novos serviços / benefícios
- Sorteios e rifas
- Outros (detalhe)

.....

- Nada

Que novos serviços aos associados a entidade implantou nos últimos cinco anos?

.....

Você acredita que sua entidade daqui a cinco anos irá:

- crescer
- permanecer igual
- diminuir
- desaparecer

Por quê? ..

A entidade tem procurado alianças com outros organismos como ONGs, grupos de consumidores, movimentos de defesa ambiental, entidades de cooperação internacional, etc.?

- sim
- não. Por quê?

.....

A sua entidade tem relações com entidades sindicais de outros países do mesmo setor produtivo?

- sim Quantos países?
- não

A sua entidade tem relações com entidades sindicais de outras regiões do Brasil do mesmo setor produtivo?

- sim Quantos ?
- não

4 Forma de atuação da entidade

Como você caracteriza a forma predominante da atuação que sua entidade adota:

- Oposição à lógica capitalista
 - cultura militante de oposição política
 - Priorização do confronto com o patronato
 - Negociação até a exaustão
 - Sensibilização do empresário para sua responsabilidade social
 - Órgão de prestação de serviços à categoria
 - Outra (detalhe)
-

A forma de atuação sempre foi assim? ● sim ● não ● não sei

Em caso negativo, como era a forma e por que mudou?

.....

.....

A entidade pensa mudar sua forma de atuação?

- sim
- não
- não sei

Em caso positivo, qual a forma que pretende adotar?

.....

.....

Como se dá a atuação da sua entidade nas empresas de sua base?

	Em grande parte das empresas	Em pequena parte das empresas	Em nenhuma das empresas
Através da atuação de ativistas nos locais de trabalho			
Através de contatos ou negociações diretas com a direção das empresas			
Através de comissão de fábrica			
Através de delegado sindical			
Através de Quadro de Avisos			
Através de Assembléia sindical por empresa			
Através de contatos com grupos ou comissões organizadas por iniciativa dos trabalhadores			
Através de Comissão de Empresa			
Através de membros da CIPA			
Predominantemente através de contatos ou negociações com o sindicato patronal			
Através de grupos clandestinos			

Quantas greves a entidade fez na década de 90?

Esse número foi ● maior, ● menor ou ● igual ao da década de 80
Por quê?

.....
.....
.....

Coloque em ordem de importância (1 é o mais importante) as seguintes bandeiras de luta:

- condições de trabalho
- contrato coletivo de trabalho
- nível de emprego
- saúde do trabalhador
- organização de base no local de trabalho
- participação nos lucros e/ou resultados da empresa
- salário
- redução da jornada de trabalho
- questões políticas de natureza mais ampla
- dignidade do trabalhador
- qualificação do trabalhador
- exigência de postura ética das empresas
- participação nas discussões sobre adoção de novas tecnologias e novos processos de produção
- obtenção de informações sobre o desempenho das empresas
- eliminação / redução de formas de contratação de mão-de-obra tipo terceirização, cooperativas de trabalho, etc.
- representação interna dos trabalhadores
- outra (qual)

Priorize as formas de luta para conquistar essas bandeiras (1 é o mais importante):

- greve
- negociação direta com as empresas

- negociação com a entidade patronal
- boicote aos produtos da empresa
- boicote à imagem da empresa
- pressão através dos partidos políticos
- aperfeiçoamento da legislação
- mobilização de outros setores da população e da opinião pública
- manifestações de rua (caminhadas, passeatas, etc.)
- sabotagem
- ocupação dos locais de trabalho
- bloqueio de estradas e vias públicas
- eleição de representantes dos trabalhadores para cargos de representação política
- outra (qual)

5 Preocupação do sindicato com as formas de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho

5.1 CIPA

A entidade participa no processo de eleição da CIPA? ● Em grande parte das empresas
 ● Em pequena parte das empresas ● Em nenhuma das empresas Por quê?

.....

Em caso negativo, qual tem sido a postura da entidade ?

- Nas últimas convenções coletivas houve a reivindicação do direito, mas as empresas não têm concordado
- Não reivindicamos porque não vemos validade nesta forma de representação
- Não reivindicamos porque sabemos que as empresas não concordam com este tipo de cláusula
- Estamos aguardando um momento mais oportuno para reivindicarmos

A entidade realiza curso para os CIPEIROS? ● Sim ● Não

Em caso negativo, explique o motivo:

.....

Em sua opinião, a CIPA pode ser espaço de representação dos trabalhadores no local de trabalho?

● Sim ● Não. Explique

.....

Quais são os principais problemas enfrentados pelos CIPEIROS no desempenho de suas atribuições.

.....

5.2 Comissão de Fábrica

Existe Comissão de Fábrica nas empresas da categoria?

● Sim Quantas? _____ ● Não ● Não sabe

Em caso positivo, quais são as características do funcionamento e organização das Comissões de Fábrica:

- São eleitas pelos trabalhadores
- São indicadas pela empresa
- Têm representantes patronais
- Os representantes são escolhidos por setor da fábrica
- Os membros da Comissão têm estabilidade
- As comissões seguem orientação do Sindicato
- As Comissões têm boas relações com a direção da empresa
- As Comissões têm boas relações com a Diretoria do Sindicato

Em caso positivo, qual o papel desempenhado pelas Comissões de Fábrica?

- Conscientizar, organizar e informar os trabalhadores (reuniões, negociações com a direção da empresa, etc.)
- Tratar de questões específicas da empresa, como questões salariais, demissões, mudanças tecnológicas, etc.
- Porta-voz das posições do sindicato (levantar problemas trabalhistas, promover negociação com a direção da empresa, cuidar das condições de trabalho, etc.)
- Encaminhar reivindicações e/ou soluções de problemas mais graves

Qual é o seu posicionamento quanto à iniciativa da empresa em criar Comissões de Fábrica?

- Sou a favor e acho que os trabalhadores devem participar
- Sou contra comissões formadas por iniciativa da empresa, mas se forem criadas acho que os trabalhadores devem participar
- Sou contra e acho que os trabalhadores não devem participar
- Não tenho opinião formada

Existe algum processo em andamento para formação de uma Comissão de Fábrica?

- Sim Quantos? _____
- Não
- Não sei

No caso de não haver Comissão de Fábrica ou outra forma de Organização por Local de Trabalho nas empresas da categoria, qual tem sido a postura do sindicato:

- Nas últimas convenções coletivas houve a reivindicação do direito, mas as empresas não têm concordado
- Não reivindicamos porque não vemos validade nesta forma de representação
- Não reivindicamos porque sabemos que as empresas não concordam com este tipo de cláusula
- Estamos aguardando um momento mais oportuno para reivindicarmos

6 Conseqüências da Reestruturação Produtiva para os Trabalhadores

Houve a introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão (just-in-time, controle total da qualidade, kanban, grupos de trabalho, círculo de controle de qualidade, etc.) nas empresas da categoria?

- Sim
- Não
- Está ocorrendo
- Não sei

Em caso positivo, como está sendo (ou foi) realizada:

- Sem a participação do sindicato e sem a participação dos trabalhadores na empresa
- Sem a participação do sindicato e com a participação dos trabalhadores na empresa
- Com a participação tanto do sindicato, como dos trabalhadores na empresa

Como o sindicato vê a introdução dessas técnicas?

- Beneficia apenas as empresas
- Beneficia tanto as empresas como os trabalhadores
- Beneficia apenas os trabalhadores

Em sua opinião, a introdução dessas técnicas

- Está afastando os trabalhadores do sindicato
- Não afeta o nível de sindicalização
- Aproxima os trabalhadores de sua entidade sindical, pois eles se sentem ameaçados e buscam proteção no sindicato.

Na sua opinião, as lideranças sindicais estão tecnicamente preparadas para discutir com as empresas a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais?

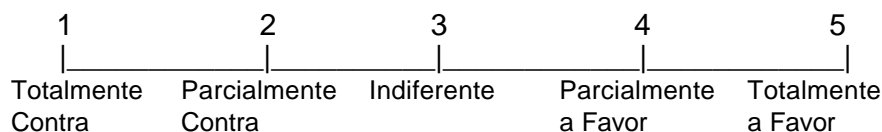
- Sim
- Não
- Não sei

Em caso negativo, o que deveria ser feito para qualificá-lo?

.....
.....

7 Opinião sobre as transformações que estão sendo propostas na estrutura sindical e na flexibilização dos direitos trabalhistas

Avalie a opinião da liderança sindical quanto às transformações abaixo indicadas. Utilize a seguinte escala:



Fim da unicidade sindical	
Eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho	
Eliminação da contribuição compulsória	
Alteração na noção de categoria profissional	
Obrigatoriedade de tentativa de conciliação prévia antes de poder ajuizar reclamatória trabalhista	
A não incidência de encargos tributários e fiscais sobre benefícios concedidos pelas empresas na forma de alimentação, saúde, cursos e educação.	
Aumentar postos de trabalhos através de prestação autônoma ou cooperativada de serviços (sem vínculo empregatício)	
A possibilidade de sindicatos e empresas firmarem acordos que contrariem e/ou dispositivos de legislação	
Instauração de rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho	

Alteração na forma de instauração de dissídio coletivo (por acordo entre as partes e não mais unilateralmente)	
Suspensão temporária do trabalho	
Banco de Horas	
Redução de Jornada de Trabalho com conseqüente redução de salário	
Eliminação da Justiça do Trabalho	
Eliminação do TST	
Negociação por empresa	
Diminuição do número de sindicatos	
Eliminação das Federações e Confederações sindicais	
Eliminação da figura do Juiz Classista	
Extinção do 13º salário e sua incorporação ao salário mensal	
Extinção do FGTS	

Qual a avaliação que você faz da necessidade das entidades sindicais adaptarem-se aos novos tempos?

- Não tem necessidade
- Necessidade urgente
- Necessidade de adaptação gradual

Qual a avaliação que você faz da capacidade de adaptação das entidades sindicais aos novos tempos?

- Morosa
- Rápida
- Adequada

Em sua opinião, a luta sindical deve ser isolada da luta política levada a cabo pelos partidos políticos?

- não, a entidade deve ser um braço sindical da ação do partido político
- não, mas a entidade deve preservar sua autonomia, pois os interesses da categoria devem prevalecer sobre os interesses do partido político
- sim, a luta sindical deve ser desvinculada da ação político-partidária

Em sua opinião, o movimento sindical brasileiro encontra-se em

- crise
- expansão
- declínio
- estabilizado

Em caso da resposta ser crise ou declínio, qual deve ser a resposta do movimento sindical para reverter essa situação?

.....

.....

.....

Em sua opinião, o fim do socialismo real afetou a capacidade de mobilização dos sindicatos

- sim
- não
- não sei

Em sua opinião, o impacto do crescimento eleitoral do PT gaúcho sobre o movimento sindical será

- nenhum efeito
- positivo, pois permitirá maior mobilização
- negativo, pois os empresários vão reagir, dificultando a atuação dos sindicatos.

Em sua opinião, a queda no índice de sindicalização afeta o poder sindical e sua capacidade de mobilização dos trabalhadores?

- sim, porque reduz a representatividade
- não, porque no Brasil o sindicato detém o monopólio da representação

- não, porque no Brasil o sindicato conta com fonte de renda que independe do número de sindicalizados
- muito pouco, porque

.....

Em sua opinião, qual deve ser o principal papel do movimento sindical?

- mobilizar os trabalhadores para exercer pressão sobre o patronato e sobre a classe política para obter melhores condições de vida.
- contribuir para a formação de uma consciência de classe
- negociar, negociar, negociar
- oferecer serviços e benefícios para seus associados

Na sua avaliação, qual é a situação das seguintes expressões do poder sindical

	Está diminuindo	Está aumentando	Permanece igual
Capacidade de obter atendimento de reivindicações junto ao governo	●	●	●
Capacidade de obter atendimento de reivindicações junto às empresas	●	●	●
Capacidade de aumentar ou diminuir as pretensões eleitorais dos políticos e/ou partidos políticos	●	●	●
Capacidade de eleger políticos que efetivamente o represente	●	●	●
Capacidade de atingir o lucro das empresas	●	●	●
Capacidade de atingir o desempenho da economia nacional	●	●	●
Capacidade de mobilizar a classe trabalhadora	●	●	●
Capacidade de sensibilizar a opinião pública para suas reivindicações	●	●	●

No seu entender, qual é o papel da instituição sindicato?

.....

Qual é a possibilidade do sindicato exercer esse papel diante do atual quadro das relações de trabalho?

.....

Com referência às mudanças que estão ocorrendo nas relações de trabalho, as entidades sindicais devem:

- resistir às inovações, pois elas são prejudiciais aos trabalhadores
- não antagonizar com as empresas, pois isso pode prejudicar ainda mais os trabalhadores
- negociar com as empresa formas que neutralizem os prejuízos dos trabalhadores

No seu entender, o que as lideranças sindicais devem fazer para aumentar sua capacidade de ação/pressão diante do atual quadro de relações de trabalho?

.....
.....
.....

É possível afirmar que, de 1995 para cá, a luta sindical modificou bastante?

- Sim
- Não
- Está ocorrendo
- Não sei

O que mudou?

.....

.....

Quais foram os fatos mais relevantes (maiores conquistas) no período 1995-1999?

.....

.....

.....

Quais foram as maiores frustrações no período 1995-1999?

.....

.....

.....