

A CRISE DA RELAÇÃO SALARIAL E O SINDICALISMO EM TEMPOS NEOLIBERAIS¹

Maria Aparecida Bridi

INTRODUÇÃO

Na formação histórica do capitalismo o trabalho constitui-se como elemento central estruturador da individualidade e subjetividade do trabalhador, pelo qual ele se transforma em sujeito, como também base sobre a qual se organizam as relações sociais, políticas, econômicas e culturais dessas sociedades urbano-industriais.

O sistema de relações de trabalho predominante, estruturado nas sociedades ocidentais, foi a forma de trabalho assalariada. Resguardadas as diferenças entre os países do Norte e os do Sul, prevaleceu o padrão do trabalhador formal com contrato de trabalho. No caso do Brasil, corresponde ao “trabalhador com carteira assinada” o que, em linhas gerais, assegura o direito a salário, férias remuneradas, pagamento das horas-extras trabalhadas, repouso semanal remunerado, dentre outros benefícios, além dos seguros-desemprego, auxílio-saúde etc. Essa série de direitos, com diferenças

entre os países, foi conquistada através das lutas dos trabalhadores ao longo do século XX. Juntamente com esses direitos, os trabalhadores asseguraram também um padrão de organização e de representação de seus interesses através dos sindicatos, que foram legitimados a partir da aceitação da existência do conflito de classes como inerente ao sistema capitalista.

A cristalização da relação salarial ocorreu no bojo da “Grande Depressão” dos anos 1930, embora o reconhecimento da condição operária como força social que se organiza tenha sido anterior. Nessa época, houve conquista de uma série de direitos que confere alguma seguridade ao trabalhador. A progressiva intervenção do Estado apresentou-se como solução à crise que o sistema capitalista atravessava na década de 1930. Abandonaram-se, assim, algumas idéias liberais que serviram de base para a instauração do capitalismo liberal no contexto da Revolução Industrial do século XVIII. As crises, naquela fase do capitalismo, aparecem sob a forma de problemas econômicos e representavam perigo para a integração do sistema, o que constituía ameaça direta à integração social, afirma Habermas (1980, p. 39). As doutrinas do *laissez*

¹ Esse artigo baseia-se nos capítulos I e VI da dissertação de mestrado da autora sob o título “Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical”, defendida no Departamento de Ciências Sociais da UFPR, em 2005.

faire, da livre concorrência e da livre iniciativa, como princípios para o desenvolvimento econômico e social, mostraram-se inadequadas para a estruturação do capitalismo contemporâneo, dando lugar ao Estado de Bem-Estar-Social. Nessa configuração, o Estado passa a ser chave na estruturação social e econômica, a partir de 1930, na qual se ampliam suas funções, passando a regular a economia e realizando esforço em conter os ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias. O Estado Social se constitui provedor de serviços à população e serviu como uma rede de proteção social contra os rigores e excessos do sistema capitalista.

Após 1945, o estado keynesiano (social-democrata ou Estado Social) pode ser caracterizado como um arranjo econômico que permitiu crescimento econômico, objetivando o pleno emprego, situação essa perseguida pelas políticas monetárias e fiscais adotadas e pela ampliação das políticas sociais. A ampliação das políticas sociais, esclarece Krein (2001, p. 24),

foi possível através da apropriação, por parte do Estado (tributação), de parte dos ganhos de produtividade. A base que impulsionou e viabilizou um processo de regulação das relações de trabalho, no pós-guerra até meados dos anos 70, portanto, foi o pleno emprego e o arranjo institucional e político construído em seu entorno.

O Estado Social – chave na sustentação da sociedade salarial – tornou-se mediador dos interesses de classes (empresários *versus* assalariados). A trajetória de constituição da sociedade salarial, como analisa Castel (1998) para o contexto francês, assegurou os direitos coletivos, sentimento de pertencer à classe social e a possibilidade de inclusão social a partir da relação de assalariamento.² Nessa construção da sociedade salarial, evidenciam-se a luta e a mobilização dos trabalhadores como classe social para a conquista de um conjunto de direitos e proteções que conferiram *statuse* um sen-

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

A modalidade “contratação coletiva” foi crucial no sentido de garantir que o aumento da produtividade se revertesse em aumentos salariais. Além disso, como destacam Galvão e Trindade (1999, p. 228), os contratos de trabalho “passaram a estabelecer critérios referentes à alocação, remuneração e duração da jornada de trabalho (ou seja, as regras de contratação e demissão; a clarificação ocupacional básica que incluía as exigências de qualificação para cada posto de trabalho; a relação entre postos de trabalho e faixas salariais correspondentes; e a remuneração fixa e variável)”. Em suma, a construção jurídica que regulamentou o trabalho reconheceu o direito coletivo e as garantias dadas pelos contratos individuais. Esses direitos deram ao trabalhador assalariado *status* de membro de um coletivo que partilha interesses comuns, perspectiva fundamental para a ação. A fragilização dos contratos de trabalho e das relações de assalariamento, portanto, é pano de fundo para a crise do sindicalismo. Por outro lado, as tentativas de desmonte da proteção do trabalho pelas correntes neoliberais sinalizam a atualidade da luta de classes, sendo que a reforma trabalhista pretendida no Brasil poderá significar um novo *round* dessa luta a ser enfrentada pelas organizações dos trabalhadores.

ção de assalariamento denota não apenas miséria material, como estados de dependência que indicam “uma espécie de subcidadania ou infracidadania em função de critérios que, para a época, asseguram um lugar reconhecido no conjunto social” (idem, p. 204). O salário, por sua vez, possibilitou o acesso ao patrimônio: “*facilita o acesso a posições salariais elevadas por intermédio dos diplomas, enquanto que o estabelecimento em posições salariais sólidas pode comandar o acesso ao patrimônio*” (idem, p. 470).

² Toma-se de empréstimo, aqui, o conceito de sociedade salarial referindo-se a um conjunto de institucionalidades que garantiram compromisso social e solidariedade entre e para os trabalhadores – que não foram restritos à França – como analisados por Castel (1998). Essa condi-

Conquanto os reflexos do neoliberalismo e as tentativas de desmontagem da relação salarial para o sindicalismo já tenham sido discutidos por vasta literatura, o artigo propõe-se a analisar a crise desencadeada sobre as organizações sindicais dos trabalhadores, na realidade empírica paranaense. Toma-se como referência o que acontece na indústria automobilística no Paraná – região considerada de baixa tradição sindical – e de como esta desafia o sindicato da categoria a lidar com uma realidade “nova” e própria de uma produção enxuta e flexível, que possibilita a intensificação dos ritmos de trabalho e a exacerbação da extração de mais valia. A pesquisa da qual resultou este artigo está baseada em dados e informações obtidos em entrevistas com membros das comissões de fábrica e dirigentes sindicais da Volvo, Volkswagen-Audi e Renault e da análise de documentos e acordos coletivos entre as montadoras e o sindicato.

CRISE, TRABALHO E SINDICALISMO

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

se o trabalho assalariado não é mais o ponto nevrálgico óbvio das perspectivas subjetivas de vida da população despossuída, daí resultam problemas organizacionais e políticos para aquelas associações que tradicionalmente pressupõem exatamente isso: os sindicatos.

Para Touraine (1994), a ação coletiva mudou de eixo e não se dá mais em torno de temas econômicos, mas voltou-se para temas pessoais e morais, calcada no desinteresse pelas instituições políticas e idéias sociais:

Hoje assistimos à decomposição das forças e das instituições políticas vindas da sociedade industrial, que não mais expressam fortes demandas sociais e se transformam em agências de comunicação política, enquanto que os novos movimentos sociais mobilizam princípios e sentimentos” (Touraine, 1994, p. 262).

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

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

Os sindicatos, embora com diferentes conformações e concepções ideológicas nos diferentes países, firmaram-se como representantes legais dos trabalhadores, negociando e assinando con-

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

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

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

A crise do emprego, ou seja, do trabalho remunerado – resultado de transformações conjugadas entre si, no final dos anos 1960 e início dos anos 1970 – é responsável por uma crise social que afeta também os mecanismos de proteção do trabalhador e, conseqüentemente, ameaça os suportes civilizatórios. A crise social advém da concentração da riqueza resultante das atuais polí-

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

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

Para enfrentar a crise do emprego, uma das recomendações – que foram efetivadas em diversos países – foi a flexibilização e (ou) a desregulamentação da legislação trabalhista. Esses dois conceitos são distinguidos por Krein (2001, p 41), segundo o qual,

a desregulamentação compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derogar ou diminuir benefícios existentes”,

Enquanto a flexibilização³ consiste na possibilidade de

alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado (2001, p. 41).

Exemplo típico de flexibilização são as novas formas de gestão de trabalho.

Apesar dos ataques ao Estado de Bem-Estar europeu e das iniciativas de seu desmantelamento, que ocorreram com o thatcherismo inglês e reaganismo norte-americano, é na América Latina que as idéias neoliberais irão tomar proporções maiores, devido à maior vulnerabilidade econômica e à situação de dependência historicamente construída. A conjuntura de crise na economia nacional e o movimento do capital internacional, incluindo os processos de financeirização e de reestruturação produtiva, marcaram o avanço neoliberal e das políticas de flexibilização do trabalho no Estado brasileiro. No Brasil, que não chegou a constituir um Estado Social pleno, o ideário neoliberal tomou forma e conteúdo na década de 1990, nos governos Fernando Collor (1990 a 1992) e Fernando Henrique Cardoso (1994 a 2002).

As práticas neoliberais, no governo Collor, ocorrem sob um discurso equivocado de modernização. E, nos dois mandatos do governo FHC, esse discurso é acompanhado de práticas que supostamente levariam à criação de empregos, dan-

do continuidade ao processo de liberalização da economia e aprofundamento do receituário neoliberal. Sob um discurso de combate ao desemprego, esse governo lançou medidas que permitiam e alargavam a flexibilização dos contratos de trabalho, através da introdução do contrato por tempo determinado, do contrato por tempo parcial, dentre outros mecanismos, indo ao encontro das demandas do capital internacional e nacional, no sentido de flexibilizar salários, tempo de trabalho e contratos.

Durante a década de 1990, independentemente das metodologias utilizadas, o desemprego cresceu. Krein (2001, p. 107) observa que, no período de 1989 e 1997, a expansão dos empregos dá-se principalmente “nas empresas com até 19 empregados e cai a participação relativa das empresas com mais de 500 trabalhadores no emprego total”. Tradicionalmente, é nas grandes empresas que os sindicatos têm maior presença; assim, a

mudança do perfil do desemprego e a geração de ocupações em setores pouco dinâmicos contribuem para uma maior fragilização do poder sindical, um debilitamento da negociação coletiva e uma queda no grau de cobertura dos instrumentos normativos coletivos.

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

No intuito de reduzir custos, as empresas, além de flexibilizarem a produção, flexibilizaram também a jornada de trabalho e os salários. No entanto, os aumentos de produção e de produtividade obtidos não significaram aumentos dos postos de trabalho ou dos salários, o que tende a tornar crônica a crise econômica. No Brasil, isso pode

³ Krein ainda esclarece que, “em princípio, a flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos”. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas. Em outros termos, a flexibilidade, em si, pode não significar necessariamente prejuízos para os trabalhadores. Inclusive, historicamente, na maioria dos países, não houve empecilhos para uma ‘flexibilidade para cima’, ou seja, de agregar ou ampliar direitos, via negociação coletiva, ao patamar mínimo de direitos já estabelecidos. Então, a flexibilização pode comportar uma outra forma de regulação, através da criação de novas regras (Kein, 2001, p. 41).

ser ilustrado com o crescimento da produtividade das montadoras, comparando-se o índice de 1989, que era de 8,55 veículo/trabalhador, com o de 2003, quando se constata que, em 15 anos, subiu para 23,08 veículo/trabalhador, o que representa um aumento da produção veículo/trabalhador em aproximadamente 170%.

A adoção de medidas neoliberais, entre as quais a abertura indiscriminada dos mercados no governo Collor, a flexibilização da legislação trabalhista e as privatizações no governo FHC, a reestruturação produtiva no setor industrial e a informatização no setor de serviços culminaram na crise do emprego, na década de 1990. Essa crise afetou os sindicatos justamente porque eles se confrontam com um problema que não podem resolver segundo as regras e normas do seu funcionamento e da sua existência. A crise, aqui, aparece como um fenômeno de desregulamento e de desorganização.

As políticas nas relações de trabalho, empregadas no bojo das crises econômicas consonantes com o pensamento liberal, trouxeram a deterioração do trabalho. A reestruturação produtiva adotada pelas empresas, que se caracteriza por uma produção flexível e enxuta, exige mão-de-obra também flexível. Nessa lógica, geraram-se medidas flexibilizadoras das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990, que facilitaram a contratação por tempo determinado (Lei 9.601/98), temporário (portaria 2, 29/06/96), o Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98), a flexibilização da remuneração de acordo com metas ou resultados estipulados pelas empresas (MP 1029/94), entre outras.

O significado de tais medidas é a corrosão dos sistemas de proteção e das garantias dadas pelo emprego, tanto no plano individual quanto no coletivo, produzindo uma situação de insegurança para amplas parcelas de trabalhadores. Esse processo poderá ser coroado pela reforma trabalhista que se encontra em pauta no Congresso Nacional Brasileiro. Se, nessa reforma, os representantes do capital conseguirem modificar o artigo 7º da Constituição, que assegura os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, somando-se às me-

didadas acima citadas, que já estão em vigor desde os anos 1990, “pode-se caminhar para um rompimento dos nexos de sociabilidade e cidadania na sociedade brasileira”, afirma Krein (2001, p. 148).

Está-se diante de uma crise que é estrutural, porque altera as relações de trabalho e mantém os países na condição de subdesenvolvimento, aprofundando a barbárie.⁴ Devido às mudanças no mercado de trabalho, a ação do sindicato voltou-se para o interior da empresa, discutindo-se temas mais diretamente relacionados à problemática do trabalho. A preocupação central do sindicato passou a ser a manutenção dos postos de trabalho. Dessa forma, o movimento sindical adota uma posição defensiva, como afirmaram Boito Jr. (1999), Rodrigues (2002) e outros autores. Com sua posição alterada, os sindicatos acabaram tendo de abandonar bandeiras caras aos sindicalistas, como a estabilidade, o direito à greve, a não redução dos salários, o esforço contra a robotização, dentre outras mais amplas em termos de política nacional.

FÁBRICA, RELAÇÕES DE TRABALHO FLEXÍVEIS E A RELEVÂNCIA DA AÇÃO SINDICAL

Deve-se considerar que, no interior da “sociedade salarial”, foram criadas normas e definidos mecanismos de regulação estruturados pela ação do Estado, disseminados para o conjunto dos trabalhadores assalariados, que visavam à sua proteção, frente à posição assimétrica que ocupavam em relação ao capital. Entre esses mecanismos, está a adoção da negociação coletiva, definida por Melo e Neto (1998, p. 30) “como aquela que se passa entre os atores sociais em diversos níveis, buscando rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem as relações de trabalho e o espaço social”.

⁴ Trata-se de uma transposição, para a esfera do trabalho, do conceito de barbárie retomado por Hobsbawm (1998), ao analisar a história do século XX. A barbárie é um desregramento em diversos aspectos da sociedade; no caso deste estudo, ela se manifesta na desregulamentação do “mundo do trabalho” e deixa os destituídos dos meios materiais de produção à deriva na dualidade capital *versus* trabalho.

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

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

A negociação coletiva no Brasil ganhou expressão nos anos 1980, período em que o sindicalismo consolidou-se como um ator social de peso na defesa dos interesses da classe trabalhadora e da democracia. Nos anos 1990, entretanto, as mudanças estruturais que ocorreram nas formas de regulação do trabalho refletiram uma crise institucional, na medida em que se adotou uma legislação nos moldes da reorganização econômica e produtiva, nas últimas décadas. Isso favoreceu que as negociações coletivas fossem descentralizadas e pulverizadas com maior intensidade, fragilizando a regulação pública do trabalho e fortalecendo a regulação privada.

O sindicalismo brasileiro, portanto, depara-se com o aprofundamento da desregulação e flexibilização do trabalho. O conjunto de medidas estabelecidas pelo governo FHC – a contratação por tempo determinado, o contrato de trabalho de tempo parcial, a ampliação do contrato temporário e outras formas de flexibilização, dentre as quais formas atípicas de contratação – significa a desregulamentação de direitos construídos presentes na legislação. Essa quebra de direitos acentua a segmentação do mercado de trabalho e gera

dentro de um mesmo espaço, trabalhadores de duas categorias: os que têm todos os direitos e os que têm uma relação de trabalho mais

precarizada. Ou seja, acentua a diferenciação entre os trabalhadores que têm contrato integral e por tempo indeterminado e aqueles que têm contrato por tempo determinado, parcial e temporário, ou, ainda por ser cooperativado ou terceirizado” (Krein, 2001, p. 148).

Essa situação impede a universalização de direitos e a equalização social, como também contribui para fragmentar a proteção social, ao fazer diferença na inserção dos trabalhadores no mercado e na sociedade.

Os sinais dessas características globais de relações de trabalho modificadas se apresentam em diversos ramos da indústria e de serviços. O movimento da indústria automotiva, por exemplo, e a sua pulverização no mundo são paradigmáticos para a compreensão do comportamento do capital nesse cenário e das implicações decorrentes para os trabalhadores. O sindicalismo, no setor automotivo, se reconhece em suas incursões por diferentes plantas e organizações nacionais e internacionais. Na realidade empírica em que o presente artigo se debruça, contextualiza-se a categoria metalúrgica, especificamente os trabalhadores da indústria automobilística e sua organização sindical no Paraná, com os reflexos e implicações sociais das transformações em curso.

As plantas novas, no caso do Paraná, instaladas na década de 1990, de um modo geral, incrementaram níveis de emprego no estado, com a ampliação do parque industrial (montadoras, fornecedoras, empresas de prestação de serviços gerais e outras). Devido à forma como tais empresas foram concebidas e estruturadas – flexível e enxuta –, não se produziram o número de empregos esperados, apesar da expectativa amplamente anunciada pelo governo estadual.

O novo cenário, trazido pela indústria automotiva e pela política de desregulamentação do governo FHC, traz para o sindicato novos temas decorrentes da produção enxuta e também da flexibilização nos aspectos da contratação, da jornada e da remuneração.

Com relação ao mercado paranaense, especificamente no setor automobilístico, a análise dos acordos coletivos e entrevistas demonstram que

os trabalhadores dessas indústrias são contratados formalmente e gozam das vantagens do regime de trabalho regulamentado. Não é aqui que se encontra a informalidade e a piora no que se refere às garantias do contrato coletivo. O que se verificou é que a montadora utiliza as possibilidades precárias de contratação abertas pela legislação brasileira, tais como contratação por tempo determinado, contratação de aprendizes via terceirização e, mesmo, a coexistência de diferentes contratos e tipos de fornecedores no mesmo espaço. No caso de trabalhadores temporários, a contratação é via empresas terceiras. O impedimento legal que consta dos Acordos Coletivos entre o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) e as empresas diz respeito à não contratação de temporários ou terceiros para atividades-fim. Nesse quesito, a vigilância do sindicato e das comissões de representações internas de trabalhadores é crucial.

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

Em alguns acordos coletivos, são assegurados os mesmos direitos dos contratados por tempo indeterminado aos contratados por tempo determinado. Porém isso precisa ser definido em cada data-base. De acordo com os sindicalistas, a garantia dos mesmos direitos tem o objetivo de desestimular tais formas de contratação. Ainda assim, a empresa o utiliza para evitar desgastes com demissões posteriores.

A análise dos Acordos Coletivos de Trabalho dos metalúrgicos da grande Curitiba, entre 1990 e 2004, que envolvem o SMC e as montadoras Renault, Volkswagen-Audi e Volvo, revelou a proibição do trabalho temporário (e de terceiros) para as atividades-fim. A questão é que nem sempre há concordância entre empresa e sindicato sobre o que seja atividade-fim, o que leva trabalhadores e

sindicalistas a se manterem em estado de alerta para novas terceirizações. Há ocorrência de casos em que os trabalhadores atuaram e evitaram a terceirização, como, por exemplo, na produção de cabinas na Volvo, conforme entrevista com trabalhadores (jul., 2004). As terceirizações podem ocorrer nos momentos em que os trabalhadores encontram-se envolvidos com outras demandas. Trata-se, assim, de um item que exige constante atenção e mobilização dos trabalhadores, para que não haja a ampliação do quadro de fragmentação no setor automotivo por meio de mais terceirizações de atividades nas plantas.

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

Essa modalidade contratual não deixa de ser uma forma de trabalho precário, porque, ao final do período, esses trabalhadores não terão mais o emprego, além de não terem garantidos os mesmos direitos dos contratados por tempo indeterminado, a não ser que haja garantia nos acordos assinados, o que exige muita presença por parte do sindicato no chão de fábrica. Essa fragmentação tende a fragilizar a ação sindical, na medida em que os novos contratados são arredios ao sindicato, além de estarem em situação de disputa com outros trabalhadores pelo emprego, para permanecer na empresa.

A atuação sindical revela-se fundamental, tanto para garantir a regulamentação sobre as contratações, quanto para fiscalizar o seu cumpro

mento. No ano 2004, o sindicato denunciou a existência de 64 trabalhadores, participantes do programa chamado “Talentos do Paraná”, em uma das montadoras, sem registro em carteira, portanto legalmente desprotegidos. Além disso, segundo o Boletim “Voz do Metalúrgico” (24/06/2004), produzem de forma igual aos demais trabalhadores, recebendo apenas 16,7% do piso mínimo da empresa, ou seja, cerca de R\$ 150, 00, sob o título de capacitação profissional. Após a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, a contratação foi efetivada.

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

No Paraná, as empresas seguem essa linha: os salários nas empresas fornecedoras são menores do que nas montadoras e, em ambos os segmentos, os salários percebidos pelas mulheres são inferiores. A diferença entre homens e mulheres é maior nas fornecedoras. Observem-se os valores na Tabela 1.

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

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

Tanto na Volvo, reestruturada nos anos 1990, quanto nas montadoras de nova geração – Renault e Volkswagen-Audi –, as atividades de limpeza, alimentação e outras são feitas por firmas terceiras e nelas se encontram os trabalhadores temporários. Possivelmente os trabalhadores da linha de produção são contratados por três meses e efetivados, se “agüentarem o ritmo”, mas não é assim para todos os trabalhadores envolvidos em atividades de suporte da produção. A naturalidade com que os gestores se referem aos contratados diretos da empresa e àqueles indiretos revela que está introjetada a visão de que a empresa deve se ocupar com o foco do seu negócio e que as atividades

Tabela 1 - Renda média, segundo gênero nos segmentos da indústria automotiva da RMC - Região Metropolitana de Curitiba (R\$)

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

Fonte: RAIS - CAGED/MET, 2001.

Elaboração: FERREIRA e LAURETH/UFPR, 2004.

de suporte podem ser realizadas por outros. Até mesmo quanto ao lixo da empresa (sobras de material), afirma a gerência de uma fornecedora: “nós ganhamos dinheiro com o lixo, não temos nem que retirar da fábrica. Há uma empresa que faz isso.” (Entrevista com a gerência de RH, jul. 2004). Ou seja, a empresa fornecedora direta da montadora, que é uma terceira, também terceiriza partes das atividades (quarteirização), o que contribui para a maior fragmentação dos trabalhadores no chão de fábrica. A precarização encontra-se, assim, nas pontas da cadeia automotiva e nos serviços de manutenção e auxílio administrativo, situação essa que exige atuação sindical com maior ênfase.

No Paraná, foram os trabalhadores da Volvo que passaram pela reestruturação produtiva da mesma forma que no ABC paulista; a diferença é que, lá, os trabalhadores contavam com uma organização sindical com tradição de luta. Como afirma Araújo (2004, p. 15), “nem sempre o sindicato paranaense do setor automotivo pode acompanhar as mudanças *pari passu*, por não estar no dia a dia da fábrica, com presença de decisão e representantes, o que é impedimento até para a CF, algumas vezes”. Trabalhadores de uma das fábricas esclarecem que nas negociações nem sempre houve consenso entre a Comissão de Fábrica e o sindicato e, muitas vezes, a mediação sindical fora dispensada nas discussões sobre as mudanças ocorridas na empresa, quando estava em processo de reestruturação.

Todas as mudanças trazidas pelo paradigma da produção flexível e enxuta exigiram do sindicato local um aprendizado da negociação de temas novos, pois

a rapidez com que se alteram as condições de trabalho e de negociação nas novas plantas envolvem questões legais e personagens que vivem pela primeira vez a experiência. A avalanche de situações impede que ocorra uma chamada ‘resolução negociada’ para uma série de acordos e questões relativas a mudanças internas às fábricas”, como analisa Araújo (2004, p. 15).

NEGOCIAÇÕES POR EMPRESA E FRAGMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES: a multiplicidade dos afazeres sindicais

A remodelação do sistema de relações de trabalho, verificada especialmente após 1994, trouxe mudanças institucionais como a flexibilização e a descentralização das negociações, criando empecilhos para garantir uma unidade dentro da própria categoria, uma vez que muitos temas que são objeto de negociação são específicos a cada empresa.⁵ Essa realidade pode ser observada nas montadoras do Paraná. As negociações por empresa distanciam os trabalhadores das automobilísticas dos demais metalúrgicos como um todo. O eixo sindical é da ordem do coletivo de trabalhadores, mas os acordos parcelizados por empresas refletem maior individualização: “está-se falando de relações individualizadas entre atores sociais, quando o tom é de ação coletiva”, afirma Araújo (2004, p. 5).

É nesse sentido que se pode falar de relações individualizadas, que dificultam a ação do sindicato e o seu acompanhamento no chão de fábrica:

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

⁵ Sobre descentralização das negociações, Melo e Neto (1998), no livro “Negociação coletiva e relações de trabalho”, apresentam uma síntese do debate atual sobre relações de trabalho e negociação coletiva, analisando as grandes tendências mundiais e as mudanças que estão ocorrendo no Brasil.

Além dessas dificuldades, verifica-se, nas décadas de 1990-2000, a multiplicação de tarefas e afazeres sindicais, de atividades que comprovam o aumentado número de acordos. Cada acordo assinalado no Quadro 1 demanda intensa atividade por parte do sindicato, negociando junto a cada empresa várias questões de reivindicação num período relativamente curto, não se restringindo às discussões salariais na data-base.

Os exemplos no quadro ilustram que foram feitos pelo menos três acordos sobre diferentes temas para cada uma das montadoras. Os acordos por empresa, portanto, a formatação dessas plantas que terceirizam parte das atividades, pulverizando os trabalhadores no chão de fábrica, e a negociação coletiva trazem a necessidade de uma estrutura diferente no sindicato, muito mais ágil e organizada, sem prejuízo da missão política original de uma entidade sindical. Essa passa a necessitar de uma estrutura organizacional mais ampla para dar conta das demandas, que também são pulverizadas por empresa. As exigências passam pelos múltiplos itens dos acordos por empresas e

também de outras atividades cruciais, como aquelas que visam à formação de quadros para o sindicato, elaboração e distribuição de boletins, assembleias, cursos, participação em conselhos, além das atividades cotidianas de representação.

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

Até setembro de 2003, os acordos foram feitos por empresa, sendo que “os metalúrgicos do

Quadro 1 - Acordos coletivos realizados entre SMC e Indústrias Volvo, Renault e Volkswagen-Audi - Paraná: 1998-2004

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

Fonte: Acordos Coletivos de trabalho sindicato e montadoras do Paraná. Elaboração: Bridi, 2005.

Paraná têm fechado acordos individuais com as empresas e têm enfrentado uma institucionalidade nova da presença e importância dos sindicatos setoriais automotivos, na coordenação das estratégias das montadoras” (Araújo, 2004, p. 16). Já, em setembro de 2004, foi assinado um único acordo para as três montadoras. Apesar de o sindicato patronal não aceitar um único acordo nacional para os metalúrgicos, no ano de 2004, paulistas e paranaenses, com a mesma data-base, estabeleceram campanhas muito próximas. Esse é um fato tido como positivo pelos sindicatos desses estados, uma vez que reduz as discrepâncias na categoria e fortalece a luta. Exemplo disso é que, no último acordo único para as três montadoras do Paraná, mantiveram-se as conquistas próprias dos trabalhadores em cada empresa. O acordo equiparou condições de trabalho e salariais entre as empresas, sem redução de direitos.

Todos os acordos coletivos realizados (entre 1999 a 2005) contêm cláusulas que visam a atender à demanda de um mercado flutuante e segmentado. Ou seja, prevêm a jornada flexível, administrada pelo *Banco de Horas* e a remuneração variável, relacionada à produtividade e ao cumprimento de metas, através da PLR e (ou) PPR (Programa de Participação nos Resultados). As diferenças estão nos temas quanto à gestão do Banco de Horas e formas de compensação. A Volkswagen-Audi atrela a PPR às metas de produtividade e qualidade, associando-as aos Programas de *Housekeeping* ou de melhorias contínuas no ambiente de trabalho, fundamentadas nos censos de Organização, Limpeza e Saúde, *Audit* (qualidade dos veículos a partir de índice mundial) e Absenteísmo (quantidade de faltas por evento, ou dias faltados pelo empregado). A Renault associa o PPR ao volume de produção e à participação no Mercado para toda a empresa e indicadores de qualidade específicos para a área comercial e industrial, como o Absenteísmo, AVES/SAVES (Qualidade de Produção), QSO (Qualidade de Oficina), QVN (Qualidade de Veículos Novos), Taxa de Retorno, PPM (qualidade). Quanto à Volvo, esses itens não constam nos acordos analisados, mas os

boletins da Comissão de Fábrica da Volvo (CFV) mostram que a PLR é composta de uma parte fixa e outra variável, também atreladas à produtividade e ao cumprimento de metas. Destaca-se que os aumentos nos valores pagos são resultantes da mobilização interna dos trabalhadores.

A PLR, regulamentada pelo governo FHC, que veio inicialmente como uma das formas de flexibilizar os salários e incentivar a remuneração variável, tem se apresentado como elemento mobilizador e importante estratégia para a conquista de aumentos salariais, já que os reajustes só re põem a inflação. Afirmou um assessor sindical:

Quando a situação tem uma relativa melhoria da economia o empuxo do movimento sindical melhora muito, porque ele vê uma condição melhor de querer (...) As pautas vão sendo retiradas da gaveta, coisas que eu achava que eram absurdas, que a globalização não permitia, voltam a ser motivos de lutas. É real, acontece. Segunda-feira vai ser anunciado, aqui em São Paulo, o primeiro acordo por empresa, quarenta horas semanais, com quatro turnos, para criar um turno adicional de empregos. (...) Isso vai marcar uma tendência. Um acordo anunciado, ele tem um poder de emanção no movimento. A PLR da Volkswagen lá no Paraná, tem um efeito de emanção. (Bridi, 2003. Entrevista n.º4 com assessor sindical, jul. 2004).

Segundo o assessor sindical, a PLR está na fase dos acordos, mas a tendência é de generalizar, na medida em que se estender para a maioria das empresas. Na base da CUT,

hoje só 18% das empresas têm PLR, aqui na capital [São Paulo], dos metalúrgicos só 20% têm. Então, o primeiro objetivo é aumentar o número das empresas que tem. Segundo objetivo: aproximar o valor da PLR do salário médio da empresa. Isso equivale a um décimo quarto salário. Então, esse é um procedimento” (Bridi, 2003. Entrevista com assessor sindical, jul.2004).

A análise sobre o processo de introdução das PLRs, juntamente com outras mudanças institucionais promovidas pelo governo FHC, demonstra a capacidade de os atores sociais adaptarem-se à situação de desmonte da política salarial vigente até 1995-1997 e de usá-la a seu favor, na medida em que ela passe a suprir perdas salariais. Em momentos de recuperação econômica, os trabalhadores agem para obter ganhos, inclusive da

PLR, embora esse tipo de tema tenha caráter individualizante, por ser atinente ao interior da empresa.

Existe uma ambivalência que deve ser considerada, uma vez que os vários acordos por empresas, ao mesmo tempo em que tendem a fragilizar a unidade entre os trabalhadores, distinguindo-os por empresas, também tem se revelado importante estratégia para a mobilização da categoria, em que não só as vantagens conquistadas são passíveis de revisão a cada data-base, como também podem ser ocasião para conquistar ganhos salariais. Trata-se de um elemento de aproximação entre sindicato e trabalhadores, como afirmou um dirigente entrevistado, pois, se o trabalhador tem dificuldade de ir ao sindicato nos períodos de negociação, o sindicato vai até ele, realizando as assembleias na porta das fábricas.

Apesar de os sindicalistas entrevistados perceberem vantagens nas negociações por empresa, já que são momentos de mobilização da categoria, a individualização dos acordos é crítica para os sindicatos, que se consolidaram no âmbito da formalização coletiva do trabalho. Significa abrir mão dos princípios de universalidade de direitos que historicamente nortearam as organizações dos trabalhadores. Isso não significa, entretanto, uma situação irreversível, pois a ação coletiva, apesar de fragilizada em determinados contextos, continua a existir. A realidade do trabalho – intensificação dos ritmos de trabalho, redução dos salários e outras agruras – empurram para a ação não apenas para se contrapor a essa realidade, como também para impor a necessidade de união de forças e de superação de divergências, para obtenção de reajustes e para a redução da jornada de trabalho.

Além de ações coletivas pontuais para conquistar determinado objetivo, verificadas na categoria metalúrgica local, uma análise macro da ação coletiva revela a ocorrência do crescimento contestatório ao neoliberalismo. O discurso dos anos 1990 de que a flexibilização no trabalho (salários e jornadas) criaria mais empregos não subsistiu à realidade do desemprego. O desemprego tem perdurado, aliado ao crescimento da

informalidade. Os trabalhadores até podem, por algum tempo, aderir ao discurso da empresa, acreditar nas “boas novas” da reestruturação produtiva, na relação de “parceria” entre trabalhador e empresa; mas se trata de um discurso que não resiste à prova do real e das relações de trabalho cotidianas.

A situação de crise da condição salarial, localizada na realidade empírica analisada neste artigo, demonstra que essa crise não está restrita a um sindicato em especial, mas a um movimento geral de rearticulação e ataque das forças liberais conservadoras contra os direitos dos trabalhadores, e do grande capital em busca da manutenção e ampliação do lucro.

O resultado do crescimento do desemprego, do trabalho informal e precário e das formas de trabalho flexíveis – subcontratação, terceirização, tempo parcial – representa a crise da condição salarial, já que coloca o trabalhador numa condição de insegurança mais ou menos permanente. Essa é também a crise do sindicato. Entretanto, não é razoável supor que essa crise, ou outras que assolam as organizações dos trabalhadores, signifique uma situação terminal para elas, como a própria realidade local analisada vem demonstrando nos anos 2000.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das dimensões da crise – ou pano de fundo – é o “desregulamento”. Ou seja, o sindicato apresenta dificuldade em manter o papel de fiscalizador ou regulamentador diante do avanço das forças neoliberalizantes, que se corporificaram mais intensamente em países da América Latina e, particularmente, no Brasil, na década de 1990. Nesses países, os trabalhadores viam, no Estado Social europeu, uma referência de mediação e de conquistas. No entanto, num plano macro, as práticas de desmonte desse tipo de Estado e a derrocada do socialismo real na década de 1980 resultaram em incerteza para os trabalhadores latino-americanos e em crise de projeto político da classe

trabalhadora.

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

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

Defende-se, aqui, que o âmago da crise no sindicalismo é a desregulação, o desmonte da relação salarial. As políticas de flexibilização e de desregulamentação do trabalho são fatores responsáveis não apenas pelo desemprego, mas pela dessindicalização. No Canadá, por exemplo, na década de 1990, a filiação elevou-se em 2,5%, o

que pode ser explicado pela regulamentação das relações de trabalho no país, que facilitou a filiação sindical e dificultou a substituição de grevistas por outros trabalhadores. Já os Estados Unidos, que adotaram, desde 1980, uma política declaradamente anti-sindical, vêm reduzindo suas taxas de filiação. Hoje, os filiados naquele país são pouco menos de 10% dos trabalhadores privados.

Se “crise” supõe uma situação inscrita em determinado tempo de conflito, de incertezas, de ruptura de certo equilíbrio conquistado numa determinada forma de produção social, o sindicalismo estruturado no pós-segunda guerra (de variadas conformações: social-democrata, marxista-leninista, corporativista e outras) encontra-se nesse estado de transição. No entanto, considerá-lo moribundo é riscar *a priori* qualquer perspectiva de ação e reação, de reorganização ou de superação dos trabalhadores. Apesar das realidades díspares, a instituição sindicato foi alvo de um pensamento generalizante de crise, perdendo parte de seu conteúdo explicativo ao produzir “verdades parciais” como a “verdade total e definitiva”.

O estudo da ação sindical dos metalúrgicos no Paraná permite afirmar que a realidade múltipla e complexa não pode ser explicada por modelos teóricos acabados, uma vez que não se tem uma realidade única. Isso se aplica ao pensamento disseminado da crise no e do sindicalismo.

A crise ou as crises – como de representatividade e fragmentação, de identidade, de mobilização – que perpassam o sindicalismo, num contexto de realidade mutante, exigem que cada uma delas seja estudada de maneira contextualizada, embora essas manifestações se encontrem imbricadas, pois uma crise é a face da outra. A pesquisa leva a afirmar, sobretudo, que as crises não representam o fim do sindicalismo. Elas fazem parte de um movimento que é dialético: do fazer, se desfazer e refazer-se sob condições diferentes, conservando permanências e promovendo rupturas e descontinuidades na realidade. Nesse sentido, as crises fazem parte da auto-constituição da sociedade humana e, principalmente, não estão dissociadas do conjunto de transformações que

afetam a sociedade sob o véu do capitalismo: a crise do que se pode chamar de identidades coletivas, a ascensão do individualismo, a dificuldade de retomada de um projeto político transformador e de valores universalizantes para a classe trabalhadora e a sociedade como um todo.

(Recebido para publicação em janeiro 2006)

(Aceito em agosto de 2006)

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARAÚJO, S. M. P. Novas institucionalidades e ação dos metalúrgicos na indústria automobilística no Paraná. In: WORKSHOP INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E TERRITÓRIO. Curitiba: UFPR, GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.
- _____; MOTIM, B. M. L. Mercado de trabalho e dinâmica sindical; a questão da indústria automobilística no Paraná. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 27. 2003, Caxambu.
- _____; FERRAZ, M. A. S.; WAWRZYNIAK, S.; BRIDI, M. A.; PENKAL, R.; CARVALHO, G. Sindicalismo e o Movimento do Capital: bancários, metalúrgicos e telefônicos no Paraná/BR. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS: a questão social no novo milênio, 8, 2004. Coimbra..
- BOITO JR., A. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.
- BORON, A. Os “novos leviatãs” e a pólis democrática: neoliberalismo, decomposição estatal e decadência da democracia na América Latina. In: SADER E.; GENTILI P. (Orgs). *Pós-neoliberalismo II*-. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BRIDI, M. A. *Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical*. 2005. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis : Vozes, 1998.
- COMIN, A. *De volta para o futuro: política e reestruturação industrial do complexo automobilístico nos anos 90*. São Paulo: Annablume/FAPESP, 1998.
- FERREIRA A . F.; LAURETH, W. C. Perfil do trabalhador na indústria automobilística do Paraná. In: WORKSHOP INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E TERRITÓRIO. Curitiba: UFPR, GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.
- GALVÃO, A.; TRINDADE, E. Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes. In: DIEESE (Org.). *Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT/Instituto de Economia/UNICAMP. 2002. p.225-253.
- GORZ, A. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- HABERMAS, J. A nova intransparência; a crise do Estado de Bem Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n. 18, p. 103-114, set., 1987.
- HEINZE, R; HINRICHS, K; OFFE, C.; OLK, T. Diferenciação de interesses e unidade sindical: Aa política sindical frente a rupturas na classe operária. In: OFFE, C. (Org.) *Trabalho e sociedade*Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. v.1, p. 113-130.
- HOBBSAWN, E. *Sobre história*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- KREIN, J. D. *O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. 2001. Dissertação (Mestrado) - UNICAMP, Campinas.
- LEITE, M. P. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Edit. Perseu Abramo, 2003.
- MANZANO, S. *Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e no Paraná: um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e da PLR*. 2004. Dissertação (Mestrado) - UNICAMP, Campinas.
- MARK, K. Prefácio à contribuição à crítica da economia política. In: _____. *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d, p. 300-303.
- _____. *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Martins Fontes, 1977.
- MELO, M. C. O. L.; C. NETO, A. M. C. *Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual*. São Paulo: ABET. 1998.
- MOTIM, B.; SAKAMOTO, J. Trabalho e mercado de trabalho no Paraná e RMC: uma análise da indústria automobilística. In: WORKSHOP INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E TERRITÓRIO. Curitiba:GETS/LAGHUR, 2004. CD-ROM.
- OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: _____. *Trabalho e sociedade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. p. 5-20.
- RODRIGUES, I. J. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. In: NABUCO, R. M.; NEVES, M. DE A.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- RODRIGUES, L. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.
- SMC. *A Voz do Metalúrgico*. Curitiba, 24 jun. 2004.
- TOURAINÉ, A. Os novos movimentos sociais. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. S. (Orgs). *Sociologia e sociedade*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1980. p. 335-365.

ENTREVISTAS REALIZADAS

- ENTREVISTA nº 1, realizada em 12 jul. 2004 com assessor sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal, Marcos Alexandre dos Santos Ferraz e Sílvia Maria de Araújo.
- _____. nº 2, realizada em 16 jul. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Sílvia Maria de Araújo.
- _____. nº 3, realizada em 19 jul. 2004 com Dirigentes Sindicais e integrantes de Comissão da Fábrica da Volvo, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Sílvia Maria de Araújo.
- _____. nº 4, realizada em 21 jul. 2004 com Assessor Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Sílvia Maria de Araújo.

_____. nº 5, realizada em 3 ago. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi e Royemersom Penkal.

_____. nº 6, realizada em 19 ago. 2004 com Comissão de Fábrica, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

_____. nº 9, realizada em 07 jul. 2004 realizada com Diretor de RH de empresa fornecedora, concedida à equipe do GETS - Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, UFPR.

DOCUMENTOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Volkswagen-Audi e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC). São José dos Pinhais, 1999.

_____. Volkswagen-Audi e SMC. São José dos Pinhais, 2000-2001.

_____. Volkswagen-Audi e SMC. São José dos Pinhais, 2001-2002.

_____. Volkswagen-Audi e SMC. São José dos Pinhais, 2002-2003.

_____. Volkswagen-Audi e SMC. São José dos Pinhais, 2003-2004.

_____. Renault e SMC. São José dos Pinhais, 1999/2000

_____. Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2000/2001

_____. Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2001/2002

_____. Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2002/2003

_____. Renault e SMC. São José dos Pinhais, 2003/2004

_____. Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 1998/1999.

_____. Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2000/2001.

_____. Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2001/2002.

_____. Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2002/2003.

_____. Volvo e SMC. São José dos Pinhais, 2003/2004.