

O Sindicalismo e o Movimento do Capital: Bancários, Metalúrgicos e Telefônicos no Paraná/BR¹

Silvia Araújo – UFPR (saraujo@swi.com.br)

Marcos Ferraz – USP (ferrazmarcos@uol.com.br)

Sônia Wawrzyniak – UTP (soniawaw@uol.com.br)

Maria Aparecida Bridi – UFPR (bridi@b.com.br)

Royemerson Penkal – UFPR (rolyto@terra.com.br)

Guilherme de Carvalho – UFPR (guilhermegdecarvalho@hotmail.com)

Resumo

As determinações do processo de mundialização do capital, ao incorporar a Região Metropolitana de Curitiba – RMC, nos anos 90, permitem visualizar manifestações locais e regionais no mundo do trabalho. No setor financeiro, a privatização do Banestado, a incorporação dos bancos nacionais por estrangeiros e a automação diminuíram a categoria bancária. No setor de serviços, especificamente as telecomunicações, há o esfacelamento do Sistema Telebrás, com a privatização das empresas que o compõem, os planos de demissão voluntária (PDVs) e um alto nível de terceirização do setor. Esse quadro econômico sobre a força de trabalho atinge a ação dos sindicatos. A metodologia da pesquisa pretende relacionar mudanças de ordem econômica na região, entre os anos de 1993 e 2003, além de problemas e resistências diferenciados conduzidos pelos sindicatos de metalúrgicos, telefônicos e bancários, sob influência de suas filiações políticas e ideológicas.

¹ Este texto é fruto da análise inicial de dados empíricos levantados pela pesquisa Sindicalismo no Paraná: um ator social em conjuntura de mudanças, desenvolvida pelo Grupo de Estudos do Sindicalismo Paranaense.

Abstract

The determination of the process of mundialization of the capital, when incorporating the Curitiba City and Metropolitan Region - RMC, in years 90, allow to visualize local and regional manifestations in the world of the work. In the financial sector, the privatization of the Banestado (Bank of Paraná State), the incorporation of the national banks for foreigners and the automation had diminished the number of banking employees. In the sector of services, specifically the telecommunications happened the fragmentation of the Telebrás System, with the privatization of the companies who compose it, the self- dismissal programs (Plano de Demissão Voluntária — PDV) and a high level of outsourcing of the sector. This economic context reaches the action of the trade unions. The methodology of the research intends to relate changes of economic order in the region, in between the years 1993 and 2003, and differentiated troubles and resistances lead for the trade unions of metallurgist, telephonic and banking, under influence of its ideological and politics filiations.

Desafios para um Sindicalismo Local

A onda neoliberalizante que varreu a economia brasileira na última década não é um fenômeno isolado. Ao grande movimento do capital que se internacionalizou, somaram-se condições de um desenvolvimento heterogêneo e dependente de recursos externos. A marca da economia nacional nos anos 1990 passa a ser a abertura internacional do comércio, a atração aos investimentos estrangeiros e políticas de ajuste às exigências do processo de acumulação mundial.

O processo de mundialização possibilitou uma flexibilidade ao capital que veio destruir por cima o equilíbrio conquistado entre capital e trabalho para suas respectivas reproduções (BEYNON, 2003). Assim, o *welfare state* e seus simulacros no terceiro mundo viram-se diante da fuga de capitais e de enormes taxas de desemprego. Se este é um problema para o financiamento do Estado – cada vez mais dependente de capitais especulativos e comprometido com dívidas internas e externas – o é também para os sindicatos que presenciam o esfacelamento de suas bases.

O movimento sindical perdeu espaço, nos países centrais, e uma das causas foi a desregulamentação das relações de trabalho, – redução da jornada de trabalho, do assalariamento e das garantias previdenciárias – elementos que afirmavam o caráter “positivo” da constituição da sociedade salarial (CASTEL, 1998). As relações de trabalho que tinham alcançado uma “relativa” estabilidade no pós-guerra, são abaladas nos anos 1970. No Brasil, esses reflexos foram sentidos posteriormente e sua intensidade se apresenta nos anos

1990. O movimento sindical passou a agir em um campo de demandas diferentes das anteriores – redução da inflação, privatizações, produção enxuta e crescimento das remunerações variáveis –, onde reconfiguram-se as posições dos atores sociais. Por isso, o sindicalismo tem sido enquadrado em posições distintas, descritas como situações de crise, refluxo e decadência.

Com essas transformações, o centro dos interesses dos trabalhadores ficou desfocado, como se pode acompanhar na análise dos acordos coletivos dos bancários, dos metalúrgicos e dos telefônicos, no Paraná, na década de 1990 e no início do século XXI. Para isso, entretanto, faz-se necessário focalizar as transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas na região de representação desses sindicatos.

As determinações do processo de mundialização incorporam a Região Metropolitana de Curitiba (RMC) de muitas maneiras e permitem visualizar manifestações locais e regionais e seus desdobramentos sobre o mundo do trabalho. As mutações no processo produtivo, provocadas pela reestruturação das empresas na forma de inovações tecnológicas e organizacionais do trabalho, aliadas à adesão ao pacto neoliberal efetuada pelo governo brasileiro, as privatizações e formas de agregação do capital, acentuaram o quadro de precarização da força de trabalho e do desemprego. Os sindicatos foram obrigados a redimensionar suas ações e a enfrentar novos desafios para a sua ação junto à categoria que representam e ao mercado de trabalho em plena ebulição.

A partir de meados dos anos 1990, com a assinatura do chamado “Protocolo das Montadoras”, o Governo do Paraná atrai IED’s – Investimentos Externos Diretos – e concede benefícios para um desenvolvimento urbano-industrial, que transforma a realidade econômica e social da região, com a instalação da nova e complexa indústria automotiva (MOTIM et al., 2002). Esse movimento caracteriza-se pela busca de baixo custo da força de trabalho e incrementos logísticos para a produção industrial, vinculando-se a profundas transformações nos setores financeiros e de serviços. No setor financeiro, a privatização do Banestado, Banco do Estado do Paraná S.A., a incorporação dos bancos nacionais por bancos estrangeiros e a automação e informatização das atividades foram processos que implicaram em diminuição da categoria profissional dos bancários. No setor de serviços, especificamente as telecomunicações, há o esfacelamento do Sistema Telebrás, com a privatização das empresas locais, no caso paranaense, a Telepar. Seguiram-se à privatização, planos de demissão voluntária (PDVs) e um alto nível de terceirização do setor. Assim como a proliferação dos centros de atendimento, os chamados *Call Centers*.

Este artigo tem por objetivo fixar duas balizas para análise – 1993 e 2003 – um momento imediatamente antes e uma década depois das grandes transformações que fragmentaram as categorias profissionais dos bancários, dos metalúrgicos e dos telefônicos e incidiram, diversamente, nas respectivas ações sindicais. Para isto realizou-se uma comparação entre os primeiros e os últimos acordos e convenções das respectivas categorias, no período, assim como entrevistas com seus dirigentes sindicais.

Bancários, Privatização e Remunerações Variáveis

Se o crescimento da circulação de capital na RMC, decorrente da complexificação da economia nos anos 1990, impulsionou a atividade financeira, por outro lado, não trouxe incremento da atividade sindical, variável teoricamente possível e que, em parte, é verificável no sindicalismo do setor automotivo local. No setor bancário, esse movimento do capital foi acompanhado pela terceirização de diversas atividades, pela privatização do Banestado e pela reestruturação tecnológica das agências, este fenômeno já visível na década de 80.

Outra característica específica desta categoria é o seu processo de negociação coletiva. Mesmo diante da reestruturação do setor financeiro, as negociações salariais permaneceram centralizadas e em âmbito nacional (CARVALHO NETO, 2001). As convenções são únicas para todos os bancos privados do país, mas também se negociam termos aditivos em caráter regional. A centralidade desta negociação era garantida por uma convenção com a Federação Nacional dos Bancos. O acordo do Banestado, entretanto, era firmado em nível estadual com a participação da Federação Estadual e dos sindicatos de bancários de todo o estado. A partir de 2001, no entanto, após a privatização do Banco, os interesses dos trabalhadores bancários dali oriundos passam a ser contemplados na convenção nacional. Algumas cláusulas desapareceram da convenção, como o anuênio e a gratificação semestral. Entretanto, o plano médico, considerado mais vantajoso pelo sindicato, foi estendido para os demais trabalhadores do Itaú, banco que assumiu o Banestado. Esta conquista, contudo, não consta em convenção coletiva.

Em relação à aposentadoria, alguns itens, que constavam em acordos coletivos, passam a ser contemplados no contrato individual. Essa solução não eliminou o conflito, mas transformou sua natureza, na medida em que o tornou institucionalmente privado. Tal rearranjo permite uma relativa neutralização da ação coletiva do sindicato, visto que o problema de custo da força de trabalho pode, agora, ser enfrentado, pelo Banco, através de demissões pontuais. A isso, soma-se o plano de demissões voluntárias que reduziu o número dos trabalhadores portadores de maiores direitos individuais.

No entanto, as perdas específicas dos trabalhadores do Banestado são apenas parte do problema. É nos desafios impostos a categoria, que se pode encontrar o núcleo das transformações por que passa o sindicalismo bancário. A definição do índice do reajuste salarial perde importância, porém não é abandonado. Por exemplo, o reajuste salarial de 1993 foi estabelecido em 1.710,9170% (um mil, setecentos e dez inteiros e nove mil, cento e setenta décimos de milésimos por cento), enquanto em 2001² é de apenas 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento). O problema não se resume a identificar qual reajuste repõe melhor o poder de compra do salário. A questão central é fazer coincidir interesses imediatos e interesses de longo prazo do trabalhador.

Ao considerar que o aumento do poder de compra do salário é um interesse de longo prazo e que pagar possíveis dívidas contraídas pelo trabalhador durante o ano de vigência da Convenção Coletiva é um interesse imediato, o que acontece nos dois casos? A reposição de mil e setecentos por cento torna possível, ao mesmo tempo, atender aos dois interesses. Por outro lado, um reajuste de 5,5% pode até provocar aumento real do salário. No entanto, ele nada significa em termos de possibilidades de quitar uma hipotética dívida.

Não é de se estranhar que cresçam as formas de remunerações variáveis, das quais a PLR (participação nos lucros e resultados) é o exemplo no setor bancário. Muito denunciada como forma encontrada pelo capital para driblar encargos sociais, revela também uma reorientação dos próprios interesses dos trabalhadores. Ou, como se aponta nos parágrafos anteriores, ela indica uma disjunção entre interesses imediatos e de longo prazo. Mas não é só neste nível que as formas variáveis de remuneração engendram diferenciações de interesses em um conjunto de trabalhadores.

Há que salientar também que, como um montante financeiro pré-definido que deve ser redistribuído, a PLR traz para o debate dos trabalhadores a definição de quais grupos têm direitos a participar desta divisão. A inclusão de estagiários e terceirizados na participação nos lucros significa, necessariamente, uma menor gratificação individual para os trabalhadores efetivos dos bancos. O mesmo não se aplica à reivindicação de um reajuste salarial, na medida em que este pode ser estendido a terceirizados, estagiários e outros, sem prejuízo dos primeiros. A dimensão de tal problema fica clara quando se constata que, em uma agência do Banco do Brasil da capital, há 226 estagiários para 220 trabalhadores efetivos (STÉDILE, 2004).

Os números citados acima, ainda que localizados, colocam o problema da abrangência da convenção e dos acordos coletivos. Segundo dados do Sindicato, a categoria bancária da

² Analisa-se a convenção de 2001, pois as convenções dos dois anos seguintes não foram assinadas.

RMC foi reduzida entre meados da década de 80 e o ano de 2003 de 30 mil trabalhadores para 12,5 mil. Quanto ao número de filiados, este passou de 17 mil para 6 mil. Note-se que, ainda que tenha havido uma redução na proporção de filiados, de 57% para 48%, ela não pode ser caracterizada como uma crise de representação deste Sindicato. Sobretudo, quando se considera que a principal base do mesmo era o Banestado, onde ocorreu a maior redução no quadro profissional. Entretanto, perguntar sobre uma crise do sindicalismo é plausível, pois não se sabe se os 7,5 mil trabalhadores que deixaram a base sindical se encontram representados por alguma outra entidade.

Metalúrgicos e a Nova Indústria Automobilística

Se a diminuição da base é uma tendência do sindicalismo bancário, a experiência vivida pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba – Simec – aparece como oposta, inclusive para com a experiência de sindicatos metalúrgicos de outras regiões do país. Enquanto os Metalúrgicos do ABC e de São Paulo perderam postos de trabalho, durante a década de 1990, o sindicato local viveu um crescimento de sua base. Não se trata do aumento de postos de trabalho precários, mas de empregos formais. Em relação a outros setores há um crescimento da participação do emprego formal metalúrgico de 30,3% na RMC nos dois últimos anos (ARAÚJO & MOTIM, 2003). Isso tem significado diferenciado para a ação sindical metalúrgica.

Este crescimento se dá, no entanto, sob uma organização sindical ainda com baixa tradição no confronto com empregadores transnacionais. Essa é uma das razões que explicam a migração de montadoras para o país nos anos 1990, instalando-se em regiões denominadas *greenfields*, sem experiência industrial e sindical comprovada (ARAÚJO, 2003). Neste sentido, a RMC configurou-se um espaço propício para a implantação das montadoras Renault e Audi-Volkswagen. Além dos atrativos fiscais oferecidos pelos governos estadual e municipal, a questão sindical deve ser considerada nos padrões toyotistas de produção, pois o investimento na desmobilização do movimento sindical é fator para o sucesso da empresa (BIHR, 1998).

São características do processo vivido pelo Simec, a ampliação de sua base e recursos, os desafios da reestruturação nas relações de trabalho em um contexto de baixa tradição de conflito, embora já apresentasse experiência em tratativas individualizadas devido à presença da Volvo na RMC desde os anos 1970.

A análise geral dos acordos coletivos das montadoras na RMC revela o papel referencial que a Volvo desempenha na região, a qual já mantinha, junto aos seus

trabalhadores, uma situação diferenciada com relação às condições salariais e de benefícios quando comparada a outras empresas. Na década de 1990, quando os governos neoliberais de Collor e FHC desregulamentam as relações de trabalho, flexibilizando jornada, salários e contratos de trabalho, a Volvo passa a estabelecer relações de trabalho flexíveis, com jornada administrada pelo Banco de Horas e a modalidade contratual por tempo determinado. Os acordos anteriores a 1999 revelam, no entanto, a preocupação de garantir aos trabalhadores contratados por tempo determinado as mesmas garantias dos contratados por tempo indeterminado, inclusive a multa de 40% do saldo do FGTS.

Com a chegada da Renault e da Audi-Volks, ocorre, a partir de 1999, uma aparente padronização nas montadoras, onde se proíbe o trabalho temporário para as atividades fins. No entanto, os contratos por tempo determinado continuam a ser praticados. Neste ano de 2004, segundo dirigente do sindicato, a Audi-Volks recrutou 1000 trabalhadores nessa modalidade contratual, porém os trabalhadores não estão cobertos pelo acordo coletivo (DÁVILA, 2004).

São temas comuns entre as três empresas: jornada de trabalho e sua flexibilização (embora no caso da PLR ou PPR e banco de horas existam algumas especificidades quanto à gestão/organização/metabol), benefícios, salário de comissionados, horas extras, salário-substituição, formas de pagamento, direitos (como férias, aviso prévio, rescisões contratuais), contratos de experiências, ausências legais, testes admissionais, abonos de faltas, automação, comunicações do sindicato, etc. A destacar tem-se que os níveis gerenciais, de supervisores administrativos, executivos não são incluídos nos acordos, prática que corrobora para a diferenciação entre os trabalhadores.

Houve, ao longo do período analisado, uma situação de aproximação quanto às cláusulas e itens acordados entre as empresas e sindicatos. Por exemplo, a jornada de 40 horas já existente na Volvo, é fonte de inspiração para os trabalhadores das outras montadoras que também buscaram a redução da jornada em suas empresas, o que está ocorrendo de forma gradual. Outro item das negociações sindicato/empresa refere-se à organização no local de trabalho (OLT). Mesmo com a experiência anterior da Volvo que data de 1986, a vinda recente de empresas transnacionais para a RMC ampliou as possibilidades para que o Simec reforce a necessidade da OLT. A comissão de fábrica (CF) na Audi-Volks foi implantada em 2000, via negociação no acordo coletivo. No caso da Renault-Nissan, a OLT não consta do acordo, mas existe na prática e no estatuto da CF.

Os acordos realizados por empresa são apontados por alguns sindicalistas como fator de mobilização dos trabalhadores e forma de aproximá-los do sindicato. O fato é que a

pulverização dos acordos e sua curta duração deixam os trabalhadores e seu sindicato em estado de alerta, ainda que em defesa de interesses corporativos. A dispersão dos acordos dificulta a vivência de solidariedade com trabalhadores de outras empresas. Isso produz uma situação paradoxal, na qual, ao mesmo tempo em que a categoria se encontra fragmentada, também se encontra mobilizada, pois as condições de trabalho e a própria remuneração variável exigem o acompanhamento constante da produção e das metas estabelecidas.

A ampliação do pólo automotivo na RMC gerou novas perspectivas de ação sindical. As lutas por melhores níveis de remuneração, redução de jornada de trabalho e OLT não são recentes, nem oriundas dessa nova configuração industrial. Essas demandas podem ser consideradas bandeiras tradicionais do movimento sindical. O que é característico no estágio atual do capitalismo é a vulnerabilidade do trabalhador diante do sistema produtivo imposto pela lógica de gestão do trabalho adotada pelas empresas, pois, o ritmo intenso do processo de trabalho é apontado como o fator principal que orienta o trabalhador a se aproximar do sindicato, na medida em que, através da organização sindical conseguem articular as suas carências e transformá-las em pauta de reivindicação (DÁVILA, 2004).

A baixa tradição sindical da região, considerada inicialmente como um aspecto positivo para a implantação das empresas do complexo automobilístico, criou, ao mesmo tempo, condições para um amadurecimento do movimento sindical local. Apesar do sindicato já ter experiência negocial com empresas como a Volvo, Robert Bosch e New Holland, — as mudanças no mundo do trabalho impuseram uma adaptação desse sindicato às novas exigências do mercado de trabalho.

A diferença dos níveis de remuneração³ das montadoras recém instaladas no estado em comparação àquelas que formam o complexo do ABC era e ainda é significativa. Além da Volvo em Curitiba, cujos salários tinham o ABC como referência. Assim, a questão da remuneração torna-se elemento central na pauta de reivindicações do Simec. Como consequência constata-se uma elevação nos pagamentos referentes à remuneração variável – PLR e PPR – e também, manutenção dos níveis dos salários-fixos, pois, nos últimos anos o Simec conseguiu a reposição integral do INPC/IBGE, garantindo no mínimo a reposição das perdas com inflação. Em um cenário onde prevalece a política de arrocho salarial, a recuperação do poder aquisitivo do salário pode ser considerada uma conquista relativa.

Os Telefônicos Pós-Privatização do Setor

³ Enquanto o piso salarial estabelecido em convenção varia de R\$ 460,00 a R\$ 560,00, a média nas empresas montadoras de automóveis e caminhões é de R\$ 800,00.

As telecomunicações talvez representem um dos setores econômicos que mais sofreram alterações na última década. A quebra do monopólio estatal, a privatização e o fracionamento do Sistema Telebrás, em nível nacional, foram os sinais macro de uma transformação que atingiu também o chão das empresas, com PDV's (Programas de Demissões Voluntárias), achatamento salarial, terceirizações, reestruturação das formas de trabalho e novos e precários contratos.

A estratégia de ação da diretoria do sindicato, no período anterior à privatização, foi a de enfrentar o processo, apostando em sua capacidade de articulação nacional e de pressão junto ao Congresso Nacional. Essa estratégia, articulada pela FITTEL (Federação Interestadual dos Trabalhadores Estatais de Telecomunicações), que havia sido vitoriosa no período constituinte, mostrou-se insuficiente na conjuntura do primeiro governo FHC (1994-1997). Essa opção, que demonstra o nível de articulação nacional, expõe, ao mesmo tempo, que a sua capacidade de mobilização havia diminuído. Durante a campanha contra a privatização, o envolvimento da base no processo de resistência limitou-se ao apoio financeiro de 1% do salário para financiar anúncios na mídia e ações junto a deputados em Brasília (ARAÚJO, 2002). A ação direta, greve e outras formas de mobilização, foi substituída por uma ação mediada pela mídia que procurava influenciar a opinião pública (FERRAZ, 2000).

Após a derrota frente à privatização, seguiu-se uma derrota eleitoral da diretoria do Sinttel que havia tentado permanecer e uma reorientação nas formas de negociação com os representantes das empresas e de relação com a base da categoria se fez sentir. Pode-se tratar da passagem de um sindicalismo de confronto para um de negociação (RODRIGUES, 1997), mas também de reestruturação das empresas privatizadas e da segmentação que se processou no mercado das telecomunicações.

Em uma década, os crescimentos da terceirização e da demissão foram evidentes. Só em 1999, a Telepar dispensou 680 empregados (ARAÚJO, 2002). A diminuição da base não foi, contudo, enfrentada de modo similar ao vivido pelo sindicato dos bancários. Enquanto esses optaram pela representação da menor base que permaneceu nas funções-fim do setor bancário, aqueles ampliaram sua base de representação. Em uma disputa pelo monopólio da representação sindical, em 1999, o Sinttel/PR mudou seu estatuto, possibilitando a ampliação de sua base para os trabalhadores de empreiteiras, empresas de *Call Center*, provedores de Internet, empresas de TV a cabo, teleatendimento e telemarketing (ARAÚJO, 2002), o núcleo da categoria remodelou-se.

A representação desses novos trabalhadores possibilitou uma base de cerca de 13 mil, mas a sindicalização não atinge 6 mil trabalhadores. Tal ampliação da base, contudo, não

garantiu os níveis de sindicalização e tampouco o sistema de cobertura social que vigoravam nas estatais do setor. Antes da privatização, o Sinttel/PR, representando apenas os trabalhadores da Embratel, Telepar, Sercomtel e Telefonistas da Rede Hoteleira de Foz do Iguaçu, contava com cerca de 6 mil trabalhadores para aproximadamente 5 mil sindicalizados.

Em relação ao sistema de cobertura de benefícios sociais, a equação se repete. A análise dos acordos firmados entre o sindicato e a Brasil Telecom – empresa que sucedeu a Telepar –, não revela grandes alterações em suas cláusulas. Contudo, o grande número de demissões ocorridas no pós-privatização reduziu a cobertura do acordo. Antes, a Telepar – empresa de atuação no Paraná – contava com cerca de 4,5 mil trabalhadores. Hoje, os números fornecidos pela Brasil Telecom são de quase 6 mil funcionários, representando não só os trabalhadores oriundos da Telepar, mas também das antigas estatais dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás, Distrito Federal, Rondônia, Acre e Tocantins. Muitos desses demitidos encontram-se em empresas terceirizadas de instalação telefônica, ou em empresas de TV a cabo, com acordos desfavoráveis aos trabalhadores quando comparados aos celebrados com a Brasil Telecom.

Para atender os trabalhadores que se encontram ao largo de bons acordos coletivos (os trabalhadores de *Call Center* têm um salário médio de R\$300,00, sem outros benefícios não previstos na CLT), o sindicato optou por retomar o modelo pré-novo sindicalismo. Apostou na reconstrução de um sistema de atendimento assistencial feito pela própria entidade que conta com farmácia, colônia de férias, cursos de informática e eletrônica. Essa diminuição da cobertura social dos trabalhadores é, em certa medida, reflexo das dificuldades enfrentadas pelo sindicato pelo número multiplicado de acordos por empresas. Não há, somente, impactos na organização sindical, pois o foco da própria ação se diversifica. De uma situação onde havia apenas quatro negociações, passa-se a uma realidade onde cresce e se dispersam as negociações. Em 2003, o sindicato negociou 21 acordos coletivos.

Implosão das Categorias ou Categorização Ocupacional?

Entre as manifestações visíveis na forma de organização dos trabalhadores, alteradas pelas mudanças no mundo do trabalho durante os últimos dez anos, chama a atenção uma forte diversificação da base sindical, seja dos metalúrgicos, dos bancários ou dos telefônicos. Esse fenômeno visto pelo lado do trabalho configura um novo perfil de trabalhador e novas exigências para o chão de fábrica, a prestação de serviços, o ambiente administrativo, as atividades de natureza pública. O mesmo fenômeno percebido pelo prisma dos interesses

organizados dos trabalhadores denota modificações significativas na composição das categorias e mudança no sentido de “ser categoria”, como pensado até hoje.

Essa dupla dimensão na realidade do trabalhador levanta a questão de que houve uma implosão das categorias sindicais, de seu traço organizativo tradicional. Por outro lado, a partir do local de trabalho, da organização do trabalho, de sua intensificação e precarização, ocorreu uma nova categorização do trabalhador. Ou seja, multiplicaram-se, não os postos de trabalho, os quais sofreram redução em números absolutos, mas formas múltiplas, polivalentes, sobrepostas de funções e encargos no trabalho em todos os setores. Há uma diversificação da estrutura produtiva, dos produtos e dos postos e categorias funcionais, na expressão de Dupas (2001, p. 37), que se reflete em segmentações no mercado de trabalho. Esse processo não se confunde com a racionalização que reduziu os níveis hierárquicos com a adoção de formas mais flexíveis de gestão do trabalho. Para Castells (1999, p. 237), ocorreu a individualização do trabalho ou processo de flexibilização, em que a nova organização social e econômica baseada nas tecnologias da informação visa a administração descentralizadora, trabalho individualizante e mercados personalizados, segmentando o trabalho e fragmentando a sociedade.

Essa realidade de segmentações, do interno ao ambiente de trabalho à exterioridade da competição que se estabelece entre os trabalhadores no mercado, expressa diferenciações entre os setores econômicos, que aguçam disparidades sociais, como uma variante moderna da polarização, uma concepção atualizada de desigualdade, contraditória com o conceito de modernização, no pensamento de Kern & Schumann (apud. Leite, 1995, p.337). Os setores se caracterizam hoje pelas intersecções que se estendem ao longo das cadeias produtivas, em redes de subcontratação, formas modernas e tradicionais de uso do trabalho, diferenças nas condições de trabalho em empresas grandes, médias e pequenas, nacionais ou estrangeiras, que influenciam a prática da organização sindical.

Ao sindicalismo, por lei e força estrutural no Brasil, resta a representação do segmento organizado do trabalho, aquele que ainda preserva direitos por ser contratual, está mais presente em postos de trabalho com relativa estabilidade e homogeneidade, gerados em empresas tipicamente capitalistas ou de natureza estatal, empregos regulares assalariados com registro. Embora o sindicalismo se encontre, portanto, nesse segmento formal, cresceu, no país, o segmento informal ou não-organizado do trabalho.

O mercado de trabalho se apresenta dividido. De uma parte, encontra-se o grupo de trabalhadores qualificados, com níveis salariais relativamente altos, com estabilidade e, em geral, sindicalizados, trabalhando nas grandes empresas; e de outra parte, estão aqueles

empregados com pouca qualificação, baixos salários, fraca proteção social e instáveis nas pequenas empresas prestadoras de serviços. (Boltanski e Chiapello, 1999, apud. RODRIGUES, 2002, p. 275). À informalização que prejudica as atividades sindicais acrescenta-se a ameaça do desemprego, gerando o que Gorz (1980) denomina a não-classe dos não-trabalhadores.

A conjugação desses fenômenos – segmentação do mercado de trabalho, categorização ocupacional dos trabalhadores e desemprego – varre as possibilidades de uma ação coletiva nos moldes sindicais tradicionais. Também a ação coletiva dos bancários, dos telefônicos, dos metalúrgicos – objeto desse estudo – passa por uma fragmentação, pois as relações de trabalho estão sujeitas à lógica da flexibilidade. Observa-se, então, de forma emblemática e simultânea: a) heterogeneidade das situações de trabalho (no mesmo ambiente, por exemplo, convivem bancários efetivos e terceirizados); b) redução do tamanho das empresas e no caso da indústria automotiva, as plantas reestruturadas empregam um número menor de metalúrgicos que o requisitado no padrão fordista de produção; c) “envolvimento” dos trabalhadores com os objetivos das empresas (as metas produtivas das empresas são as metas dos telefônicos dos “*call centers*”, por exemplo); d) concorrência entre os trabalhadores no interior das cadeias produtivas e nas empresas (disseminam-se as diferenças de valoração nas atividades, em seu reconhecimento pela remuneração e demais condições, na medida em que produtos e processos agregam valor).

Esses fatores provocam fragmentação prejudicial à organização dos interesses dos trabalhadores – função histórico-social dos sindicatos. O fenômeno da segmentação no mercado de trabalho e nas organizações pode ser detectado: a) na percepção da situação desigual no trabalho (trabalhar numa empresa de renome internacional ou em uma terceira, sujeita à renovação de contratos temporários); b) na construção de identidades coletivas (essas, mais fragilizadas por negociações e acordos individualizados por empresas e quando firmados nacionalmente, como nos bancários, também não dão conta das disparidades funcionais e das condições de emprego); c) na representação de interesses entre diferentes grupos de trabalhadores, competidores no próprio recinto assalariado (por exemplo, o fato de não constar, nos acordos coletivos, os critérios de negociação salarial para níveis superiores de empregados denota tratamento desigual e dispersão de interesses).

Na análise de Gorz (2003), a reorganização do trabalho provocada pela mutação técnica com a crise econômica de insuficiência cumulativa do capital no desenvolvimento fordista-taylorista do último século acentuou a diferenciação entre camadas assalariadas na indústria e nos serviços, uma vez que, a contração do emprego e das reestruturações técnicas permitiu

uma redução seletiva dos efetivos assalariados. À influência da mudança técnica segue a desintegração da classe trabalhadora que, sendo real, não deixa de ser, também, uma criação ideológica, na medida em que obscurece a percepção das transformações reais.

Considerações Finais ou uma Provocação a Mais

Ao se olhar a realidade das categorias analisadas, a questão que salta aos olhos, em um primeiro momento, confirma muito da bibliografia especializada: a fragmentação e a multiplicação das funções e postos de trabalho. Mas, talvez esse seja, não obstante sua pertinência, apenas o aspecto mais visível da questão. A ausência de direitos universais, compreendidos como a medida de equivalência que articula diferenças pela mediação de referências comuns (TELLES, 2001) é que se constitui em cerne do desafio a ser enfrentado pelo movimento sindical.

É preciso compreender que as multiplicações dos acordos por empresa e das remunerações variáveis são mais que a proliferação de novas funções e postos de trabalho, mas de estatutos jurídicos, sociais e institucionais. A referência que possibilitava articular as diferenças parece opaca ou intransparente, numa paródia a Habermas (1987). O movimento que possibilitava a um bom acordo ou convenção coletiva ter força paradigmática para impulsionar a mobilização de outras categorias se corrói. Com definições táticas, estratégicas e políticas diferenciadas, os três sindicatos perceberam a cobertura de seus acordos coletivos minguarem. Entre os bancários, a base reduziu-se de 30 para 12,5 mil trabalhadores, optando o sindicato por adaptar-se à nova realidade: 17,5 mil trabalhadores sem a proteção social de um acordo coletivo.

Entre os metalúrgicos, o acordo coletivo da Volvo foi um parâmetro para a ação junto a Renault e Audi-Volks; o mesmo não se aplica às demais empresas do setor. O acordo por empresas é, inclusive, apontado por um dirigente sindical como positivo, pela maior proximidade que estabelece com o trabalhador. No entanto, a passagem da reivindicação corporativa para o plano do direito universal, processo que o movimento sindical desempenhava ao confrontar diferentes interesses de parcelas da classe trabalhadora e traduzi-los em um idioma público, não se concretiza. Como aponta Rancière (1996) uma greve operária clássica era um ato político por que era capaz de construir uma relação entre um obscuro tópico de regulação de trabalho no chão de fábrica e os direitos universais do homem, instalando, assim um litígio público.

Por fim, o crescimento da base de trabalhadores do setor telefônico, que poderia apontar um sentido oposto a esse movimento de exclusão, também confirma a regra. Os novos

trabalhadores do setor são absorvidos pelo sindicato, sob a lógica do acordo por empresa e com uma proposta política de remediar os direitos que não se universalizam com o assistencialismo típico do sindicalismo do período militar. A desintegração de um possível interesse de classe fica ainda mais visível quando o sindicato apresenta uma modalidade de associado avulso: filiado sem vínculo empregatício que paga mensalidade e pode usufruir a farmácia, a colônia de férias e os cursos oferecidos pelo sindicato (KUCZERA, 2004). O que poderia significar uma aproximação entre trabalhadores assalariados e não-assalariados transforma-se em venda de serviços individualizados.

Se a política é a instalação pública de um litígio (RANCIÈRE, 1996), entende-se que a força do sindicalismo, ou seja, para além da simples conquista de ganhos econômicos corporativos, sempre esteve em sua capacidade de tornar público um conflito inicialmente privado. E essa capacidade parece atingida pela flexibilização da remuneração e pelas diversas diferenciações internas aos agrupamentos de trabalhadores. Habermas (1987) também salienta que foi um erro pressupor que as formas subculturais de vida dos trabalhadores industriais eram uma fonte natural de solidariedade. Ao contrário, essa solidariedade foi socialmente construída pelo encontro da luta dos trabalhadores com o modo fordista de produção e é este pressuposto que se converteu hoje no principal tema do debate.

A perda de direitos dos trabalhadores na década de 1990 não se efetiva predominantemente pelo rompimento ou pelo rebaixamento das convenções e acordos coletivos. Não há grandes discrepâncias entre a Convenção assinada com a FENABAM antes da avalanche neoliberal e a última, quase dez anos depois. Também o acordo com a Brasil Telecom se mantém no setor telefônico e os metalúrgicos conquistam benefícios junto à Renault e à Audi-Volks. Tende a ocorrer uma desmontagem da classe que se processa por dentro da categoria e por fora das convenções e dos acordos sindicais, na medida em que vão se instituindo novos interesses e novos mecanismos de tratamento jurídico e político para esses interesses. Se há uma crise no sindicalismo, ela não é a crise de representação de uma categoria específica. Os sindicatos fortes permanecem fortes. É a crise da força paradigmática que esta categoria poderia exercer para o conjunto dos trabalhadores e, que neste momento, parece perdida.

Referências Bibliográficas:

ARAÚJO, S. M. P. A ação sindical no contexto político da privatização das telecomunicações no Brasil. **Scripta Nova Revista Eletronica de Geografia y Ciencias Sociales**, n. 199, Barcelona: UB, 2002.

_____. Relações sindicais na Indústria automobilística em situação de *greenfield*: o caso do Paraná no Brasil In: CONGRESSO SULAMERICANO DEL SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. 4., 2003, La habana. **El trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectiva de su carácter emancipador y de su centralidad.** La Habana: ALAST, 2003. CD-ROM.

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

BEYNON, H. O sindicalismo tem futuro no século XXI. In: RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. (Org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.** São Paulo: Boitempo, 2003. pp. 44-71.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 1998.

CARVALHO NETO, A. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira.** Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas, 2001.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social;** uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede.** A era da informação: economia, sociedade e cultura, v.1. 3.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DUPAS, G. **Ética e poder na sociedade da informação.** 2.ed. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

FERRAZ, M. A. S. **Jornalismo nos Sindicatos:** da prática à abstração da ação sindical. Curitiba: Dissertação de Mestrado, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, UFPR, 2000.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho;** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

HABERMAS, J. A nova intransparência. In: **Novos Estudos Cebrap.** Nº 18. São Paulo, Cebrap, 1987, pp. 103-114.

LEITE, M. P. Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional. In: CASTRO, N. A. de (Org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 335-360.

MOTIM, B.; FIRKOWSKI, O.; ARAÚJO, S. Indústria automobilística no Paraná: implicações sobre o emprego e as relações de trabalho. In: NABUCO, M. R.; ALMEIDA, M.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Indústria automotiva; a nova geografia do setor produtivo.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002, pp. 365-396.

RANCIERE, J. **O desentendimento:** política e filosofia. São Paulo: Ed. 34, 1996.

RODRIGUES, I. J. **Sindicalismo e política:** a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997.

_____. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Indústria automotiva; a nova geografia do setor produtivo.** Rio de Janeiro: DP&A, 2002, pp. 273-300.

TELLES, V. S. **Pobreza e Cidadania.** São Paulo: Ed. 34, 2001.

Entrevistas Realizadas

DÁVILA, J. Entrevista concedida a Silvia Araújo, Maria Aparecida Bridi e Royemerson Penkal. Curitiba, 16 jul. 2004.

KUCZERA, E. P. Entrevista concedida a Silvia Araújo, Marcos Ferraz, Maria Aparecida Bridi, Royemerson Penkal e Guilherme de Carvalho. Curitiba, 13 jul. 2004.

STÉDILE, M. Entrevista concedida a Marcos Ferraz, Maria Aparecida Bridi, Royemerson Penkal e Guilherme de Carvalho. Curitiba, 26 jul. 2004.