



Sindicalismo e Qualidade Total: transitando entre o conflito e a cooperação.

Royemerson José Penkal

Bolsista – CAPES

Mestrando – Sociologia - UFPR

RESUMO

Este estudo pretende analisar o desenvolvimento dos Programas de Qualidade Total (PQTs) dentro das empresas da indústria automobilística da Região Metropolitana de Curitiba (RMC), especificamente, Audi-Wolkswagen e Renault, a partir de 1997.

Analisando a utilização desses programas de gestão da mão-de-obra, pretende-se desenvolver uma relação entre essa inovação organizacional e a respectiva atuação sindical, ou seja, analisar a atitude do movimento diante um quadro marcado por um processo contínuo e crescente de exigências de maiores níveis de comprometimento do trabalhador com os respectivos interesses organizacionais. A hipótese central da pesquisa considera que os sindicatos incorporam o modelo de gestão, em outras palavras, o movimento sindical passa a cooperar com a empresa, fazendo sugestões e criando condições para que as metas institucionais sejam alcançadas.

ABSTRACT

This study intends to analyze the development of Total Quality Programs (PQTs) of the companies of the automotive industry of the Curitiba City Metropolitan Region (RMC), specifically, Audi-Wolkswagen and Renault companies, since 1997. Analyzing the use of these programs of management of the work force, it intends develop a relation between this innovation and the respective trade union performance, or either, analyze the attitude of the movement faced with a context marked for a continuous and increasing process of requirements of bigger levels of commitment of the workers with the respective companies interests. The central hypothesis of the research considers that the trade unions incorporate the management model, in other words, the trade unions start to cooperate with the company, being made suggestions and creating conditions so that the companies goals are reached.

1. INTRODUÇÃO

A década de 1980 no Brasil foi marcada principalmente pelo processo de abertura política, recessão econômica e altos índices de inflação. Essa conjuntura formou um vasto campo de possibilidades para a atuação sindical. Sendo assim, as greves por reposição salarial foram constantes, e o movimento sindical cresceu atingindo patamares históricos.

Com a adoção da política neoliberal a partir dos anos 1990, o movimento sindical no Brasil passa a incorporar aspectos da reestruturação produtiva nas negociações, e, devido às necessidades empresariais de cortar custos e aumentar a competitividade, os sindicatos começam a se deparar com temas distintos daqueles tradicionais — reposição salarial, melhoria das condições de trabalho, política de benefícios entre outros. Passam a fazer parte do escopo dos acordos coletivos ou por empresas questões como: redução de pessoal, terceirização, subcontratação, participação nos lucros e resultados (PLR) e também metas de produção.

A incorporação dessas questões nas negociações demonstra a influência da implementação dos Programas de Qualidade Total (PQTs) sobre as relações de produção, pois, os trabalhadores passam a ser exigidos a se comprometerem com as metas institucionais das empresas. Começa a predominar no ambiente de trabalho a necessidade de o trabalhador adaptar-se à realidade da qualidade total, onde o envolvimento com a empresa e os seus objetivos, a colaboração, a participação e as sugestões são vitais para a sua sobrevivência no mercado de trabalho. Enfim, sai o trabalhador acostumado à rotina disciplinada e hierárquica do modelo tradicionalmente conhecido como fordista, e entra o colaborador (cri)ativo¹ que é considerado como um dos membros responsável pelos resultados obtidos pela instituição, tendo como recompensa em alguns casos a PLR.

Ao realizar um contrato de venda de força produtiva, o trabalhador está legalmente transferindo ao capitalista o controle das suas condições de reprodução. Essa condição de dependência facilita a implantação das estratégias de cooperação e participação típica dos PQTs.

O colaborador (cri)ativo é incessantemente estimulado e induzido a conquistar as metas empresariais, pois, não representa mais um mero trabalhador que simplesmente vende a sua força produtiva; onde imperam os pressupostos dos PQTs o trabalhador é “parceiro”, é “importante para a empresa”, enfim, tem íntima relação com os interesses

¹ As transformações no mundo do trabalho tem obrigado os trabalhadores a multiplicar as suas aptidões e habilidades, nesse sentido, o termo “colaborador (cri)ativo” emerge da necessidade de criar um termo que retrate de forma mais abrangente quem é o trabalhador contemporâneo na era da Qualidade Total.

do capital. Esse é um aspecto essencial, pois, essa idéia de parceria, evoca uma aparente condição de igualdade, e essa é uma especificidade típica do desenvolvimento do capitalismo, ou seja, institucionalizar a igualdade pelos princípios liberais de acesso ao mercado. Entretanto o que prevalece no capitalismo é uma relação desigual, marcada pela dominação do capital sobre o trabalho e de uma dependência desse em relação àquele.

O cenário em que os trabalhadores e o movimento sindical estão inseridos esta passando por um processo de profundas alterações nas relações entre capital e trabalho. A suposta “igualdade” nessas relações pretende transformar o sujeito trabalhador — que pertence à classe dependente do capital para garantir a sua reprodução — em “parceiro” da empresa e “colaborador” com os seus objetivos institucionais, essa estratégia empresarial é, portanto, alvo da atuação sindical. Nesse sentido, entender como os sindicatos têm atuado perante esse quadro, o que fazem sobre isso e qual a compreensão dos trabalhadores dessa realidade, representa a problemática dessa pesquisa — em fase de desenvolvimento, motivo pelo qual as análises se dão sobre dados parciais, e, portanto, os resultados ainda não podem ser totalmente evidenciados. Demonstrar e compreender as posições, ações e perspectivas dos trabalhadores e do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região Metropolitana perante a utilização — nas empresas do complexo automobilístico da Região Metropolitana de Curitiba (RMC) a partir de 1997 — das estratégias de cooptação inerentes aos PQTs é o problema central que esse estudo visa empreender.

2. O CONTEXTO HISTÓRICO DA TRANSIÇÃO

O processo de reestruturação produtiva que marca o cenário mundial nas últimas quatro décadas assinala entre outras coisas, uma reforma nos modelos de gestão da produção. As recentes técnicas gestionárias implantadas por grande parte da economia capitalista mundial, não alteram somente o processo de trabalho em seu restrito ambiente industrial ou de serviços, mas interferem também em um quadro maior das relações sociais.

A necessidade de reencontrar o caminho da acumulação de forma estável e duradoura, frente a um mercado caracterizado pela flexibilidade e fluidez, transforma a relação salarial que foi construída no século XX. Se a rigidez pode ser considerada uma marca típica do Fordismo enquanto modo de produção, a flexibilidade ocupa lugar central e é essencial para garantir a eficiência do modo toyotista de produção, adotado por significativa parcela do complexo econômico capitalista mundial.

A relação salarial deve ser compreendida como o conjunto dos modos de: fixação e estruturação dos salários, organização e divisão do trabalho, estruturação hierárquica do trabalho, das relações sociais no trabalho, e das relações da regulação sindical entre o capital e o trabalho. A estruturação de uma sólida relação salarial baseada nos princípios acima expostos foi alcançada nos países centrais e serviu de inspiração para o movimento sindical no Brasil.

A consolidação do modelo fordista de desenvolvimento econômico, tinha embutida em sua arquitetura espaço para um sindicalismo reivindicativo, pois, devido o compromisso social fordista embasado na relação salarial, cabia aos sindicatos o papel de unificar os interesses gerais dos trabalhadores e transforma-los em bandeiras de luta da classe trabalhadora. O pacto implícito entre capital, trabalho e Estado, visava a manutenção de uma sociedade coesa, e dessa forma o sindicalismo ocupava um ponto estratégico para o equilíbrio das relações sociais.

Se nos países centrais o compromisso fordista foi de certa forma alcançado, em países periféricos como o Brasil ele foi no máximo um ideal a ser conquistado. O comprometimento público brasileiro com o desenvolvimento econômico foi significativo, sobretudo a partir da década de 1950, quando ocorreu um processo de industrialização intenso baseado em planejamento estatal que visava o crescimento econômico do país — como exemplo o plano do Governo Juscelino Kubitschek conhecido pela marca de “cinquenta anos em cinco”, ou o período do denominado “milagre econômico” dos governos militares do fim dos anos 1960 até meados da década de 1970.

Se sob o aspecto econômico essas iniciativas por parte do Estado surtiram relativo efeito, haja visto o amplo desenvolvimento industrial presenciado nesse período e a consolidação do Brasil como 8ª. economia mundial na década de 1970, ao analisar a

conjuntura social do país constata-se que o crescimento da economia não trouxe os ganhos sociais nos moldes do *welfare state*.

O modo de produção fordista não passou do ambiente restrito dentro dos muros industriais. As relações de trabalho amadureceram, mas, não se transformaram a ponto de tornar os sindicatos em atores sociais capazes de articular os interesses da classe trabalhadora em seu conjunto. O movimento sindical no Brasil até meados da década de 1970 foi marcado pela alcunha de corporativista, além disso, tinha uma ligação, ou sendo mais incisivo, uma forte dependência do Estado para tentar fazer valer o seu papel dentro da dinâmica das relações sociais típicas da sociedade salarial.

As causas dessa relativa fragilidade dos sindicatos brasileiros não serão aprofundadas no breve espaço desse estudo, porém, é necessário destacar que essa aparente limitação na articulação política dos movimentos sindicais resulta em uma formação restrita da consciência de classe, e por conseqüência diminuem as possibilidades de reivindicações mais sólidas dentro do espaço de construção social da realidade (BERGER E LUCKMANN, 1985).

O movimento sindical brasileiro passa a ser reconhecido como ator social mais atuante somente a partir de meados da década de 1970, ou seja, quando a fase principal do desenvolvimento econômico já começava a dar sinais de declínio. Parte desse florescimento do denominado “novo sindicalismo” pode ser atribuído a um desejo maior de liberdade política, dessa forma, os sindicatos de vanguarda do ABC paulista inauguram uma nova fase no movimento sindical brasileiro, e no bojo da redemocratização os sindicatos surgem como um espaço propício a abarcar as demandas sociais, reprimidas mesmo durante um período significativo de desenvolvimento econômico.

Contrariando a tendência dos países centrais onde o movimento sindical passava a adotar uma tática defensiva diante do processo de reestruturação produtiva o sindicalismo brasileiro dos anos 1980 é marcado por um período de intensa mobilização, a redemocratização do país, a recessão econômica que acabou caracterizando essa época como a “década perdida”, — esse conceito é passível de revisão, pois, os baixos índices de crescimento econômico por quase três décadas, indicam não apenas uma década perdida, mas, um longo ciclo de retração que ainda não é possível afirmar se já passou, se é uma crise estrutural do capital mundial, ou se é uma característica específica do

modelo capitalista periférico que se desenvolveu no país nesse período — e a inflação desenfreada serviram de combustível para alimentar o sindicalismo no Brasil.

Como forma de reagir à recessão e a inflação que marcaram a década de 1980 os governos de Fernando Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso adotam a denominada política neoliberal durante a década de 1990. O intuito dessa estratégia era criar mecanismos para que o país conseguisse alcançar a estabilidade econômica, e, ao mesmo tempo, modernizasse a sua economia para poder participar do mercado concorrencial em nível global.

A necessidade de inserir o Brasil no processo de globalização orienta as estratégias políticas dos governos, a questão central passa a ser: como tornar a economia brasileira competitiva no cenário mercantil internacional? Para enfrentar essa problemática já no início dos anos 1990 o país abre seu mercado interno a concorrência internacional, essa política visava o controle inflacionário além de induzir as empresas que aqui produziam a aumentar os seus níveis de produtividade para poder concorrer com os produtos importados.

A abertura abrupta do mercado brasileiro carregou em seu interior uma série de conseqüências econômicas e sociais. Até onde os resultados dessa estratégia foram pelo menos projetados é uma pergunta complexa a ser respondida. Mas, não é preciso uma profunda análise para concluir que a concretização dessa política econômica desencadeou um processo intenso de reestruturação produtiva no país, fusões de empresas, aquisições de companhias nacionais por organizações de capital estrangeiro, privatizações em larga escala, falências de pequenas e médias empresas entre outras.

Diante desse quadro em mutação profunda os efeitos perversos da política neoliberal ganham visibilidade social, pois, a recessão, os altos índices de desemprego, o crescimento do setor informal da economia, o aumento da violência urbana e também no campo, dentre outros aspectos, são sinais evidentes da deterioração das condições sociais do país. Sem dúvida, a maioria dessas questões não é resultado único da implantação do modelo neoliberal, fazem parte de um problema estrutural do desenvolvimento do país, mas, o agravamento da situação durante a década de 1990 pode ser creditado em parte as opções políticas realizadas no período.

O cenário brasileiro no fim do milênio colocou desafios ao movimento sindical, se na década de 1980 a conjuntura política e econômica serviu como

inspiração para a mobilização, e fez dos sindicatos um dos principais canalizadores e articuladores das demandas sociais, os anos 1990 arrefeceram o sindicalismo, que foi até certo ponto, forçado a assumir uma posição defensiva diante condições desfavoráveis a uma luta mais incisiva por parte da classe trabalhadora.

Como classe trabalhadora considere-se o conjunto de trabalhadores formais/informais, empregados/desempregados, inseridos e marginalizados dentro do mercado de trabalho, ou seja, todo o *continuum* de pessoas que dependem da venda da força de trabalho para garantir a reprodução física, material e social das condições de existência.

Também é fundamental lembrar que o modelo de sindicato que se desenvolveu no Brasil e em parcela significativa dos países capitalistas, possuía como base de representação não o conjunto total da classe trabalhadora, mas segmentos, categorias profissionais, formando associações de membros de segunda ordem (OFFE, 1984) na estrutura capitalista, pois, quem primeiro organiza os trabalhadores é a empresa através da delimitação do espaço de trabalho, das relações contratuais, das formas de subordinação e hierarquia entre as partes. Nessa perspectiva, Offe (1984) ressalta que a formação dos sindicatos nesses padrões representa uma resposta a organização do capital, sendo fruto dos esforços dos trabalhadores para tentar dar um sentido coletivo aos interesses individuais por melhores condições de trabalho, ou salários.

A formação dos sindicatos é, portanto, uma espécie de reação à organização do capital, cujo interesse não é difícil de mensurar. De modo bastante genérico poderia se afirmar que o objetivo do capital é o lucro, mais especificamente, na relação capital/trabalho o seu intento é organizar a produção de forma racional para que a produtividade do trabalho seja elevada, e, permita ao capitalista a obtenção de parcela significativa do valor agregado pelo trabalho humano no ato de produzir uma mercadoria ou um serviço. Por outro lado,

os sindicatos estão confrontados com a tarefa de organizar todo o aglomerado de necessidade do trabalho “vivo” não só é comparativamente mais difícil de ser organizado, por motivos quantitativos, mas também por não haver um denominador comum ao qual todas as necessidades heterogêneas e muitas vezes conflitantes possam ser reduzidas, de modo a “otimizar” reivindicações e táticas. Qual o montante em termos de salário, por

exemplo, que pode “racionalmente” ser sacrificado em troca de quantidade de aumento de satisfação no emprego? (OFFE, 1984, p. 66) [grifo do autor]

A diversidade de interesses da classe trabalhadora é um desafio intrínseco ao movimento sindical, porém, não se pode esquecer o fato de que o modelo sindical tradicional da era fordista tem como alvo a representação apenas dos trabalhadores que possuem o vínculo formal de trabalho, ou seja, estão de alguma forma cobertos pelas garantias da “sociedade salarial” (CASTEL, 1998). Conforme destacado anteriormente, o *welfare state* tornou-se realidade nos países centrais da economia capitalista mundial, porém, não passou de um modelo de inspiração para o movimento sindical e o conjunto dos trabalhadores em países periféricos como o Brasil, sendo assim, os efeitos do desmonte da denominada “sociedade salarial” têm conseqüências mais profundas ainda no sindicalismo brasileiro.

Os sindicatos que já representam apenas parte do conjunto da força de trabalho existente na sociedade são desafiados a lutar não por melhorias nas condições de trabalho, ou por uma elevação da fatia pertencente ao trabalho na divisão do resultado da produção envolvendo o trabalhador e os meios de produção do capitalista. Passam a reivindicar o próprio direito de existir enquanto instituição, pois, a redução dos níveis de emprego via reestruturação produtiva e o aumento da informalidade afetam a base de representação sindical, a parcela da classe trabalhadora que os sindicatos tradicionais representavam entra em declínio e o movimento sindical passa a ter como marca e objetivo imperativo a manutenção do emprego. De toda a diversidade de interesses que a classe trabalhadora possa possuir, o sindicalismo brasileiro dos anos 1990 restringe-se ou é forçado a empreender como prioridade de luta o direito primário de qualquer trabalhador, ou seja, o direito a ter um emprego ou simplesmente um trabalho.

A dificuldade dos sindicatos em representar trabalhadores que não possuem vínculo contratual de trabalho não é recente, essa problemática existe desde o surgimento das organizações sindicais, mas, a atual conjuntura econômica e social agravou a situação, o que no longo prazo pode levar a um descrédito por parte dos trabalhadores em relação ao papel dos sindicatos.

Se o movimento sindical anseia a manutenção da instituição sindicato, ele não deve se colocar na defensiva e continuar a representar apenas fragmentos ou uma parcela que tende a diminuir em função das estratégias capitalistas que visam o aumento

de produtividade continuamente, e, portanto, adotam planejamentos que reduzam constantemente o número de trabalhadores. Para que o sindicalismo possa instaurar uma posição de vanguarda enquanto ator social, e tenha condições de mobilizar e articular as demandas sociais é necessário que passe a reconhecer o conjunto da classe trabalhadora em sua totalidade.

Considerações à parte sobre o futuro do movimento sindical retome-se a questão presente, ou seja, as transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas, que alteraram de forma substancial as relações de trabalho, especificamente no campo da gestão da produção o desenvolvimento de ferramentas como os PQTs, objetivam a redução de custos, a otimização da produção, a garantia da qualidade dos processos e dos produtos, mas, para além das questões técnicas, visam também a captação da subjetividade do trabalhador, transformando-o no colaborador (cri)ativo. A qualidade total e as suas implicações sobre o mundo do trabalho é o foco do próximo tópico.

3. QUALIDADE E COMPETITIVIDADE: CONFLITO E COOPERAÇÃO

A origem dos PQTs data de 1946, quando ocorre a fundação da *American Society for Quality Control* nos Estados Unidos com o objetivo de tornar a economia norte-americana mais competitiva, lucrativa e produtiva (LARANGEIRA, 1997, p. 183). Considerada como uma revolução na administração da produção, o objetivo principal é reduzir os desperdícios, e principalmente combater a subutilização das pessoas. Nesse sentido, compreende-se que a mudança não é meramente técnica ou tecnológica, mas essencialmente, refere-se a possibilidade de criar instrumentos que façam com que a produtividade humana no processo produtivo seja elevada, além de explorar ao máximo as “potencialidades” inerentes ao homem.

Paralelamente, no início da década de 1950 no Japão ocorre a criação de um modelo produtivo baseado no *Total Quality Control* (TQC) com o intuito de regenerar a economia japonesa no pós-guerra. A idéia central era tornar a economia japonesa competitiva no cenário internacional não pela redução dos preços, mas sim pela qualidade dos produtos. Nessa perspectiva foram desenvolvidas ferramentas que visam o controle do processo produtivo em busca de uma melhoria contínua — *kaizen*.

No Brasil o tema da qualidade aparece somente na década de 1980 com uma tímida adoção dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) (LEITE, 2003), apenas a partir dos anos 1990 com a adoção das políticas neoliberais e a abertura de mercado é que a Qualidade Total (QT) passa a ser uma das prioridades das empresas. A necessidade de conquistar o mercado externo exige padrões de qualidade internacional — certificações ISO — e para participar do comércio globalizado as empresas mergulham numa onda de qualificação. O governo brasileiro pelo seu lado lança o Programa Brasileiro de Produtividade e Qualidade (PBQP) em 1990. Nesse contexto, o tema da qualidade passa a ser freqüente entre empresas, trabalhadores, governo e sindicatos.

Esse retrato relata o surgimento e a chegada dos PQTs no Brasil, mas, o que é fundamental para o presente estudo é explorar como funcionam esses programas, e os seus reflexos sobre o mundo do trabalho. A principal característica dessa ferramenta de gestão é criar formas de controlar a produção de forma linear, onde todos os trabalhadores são responsáveis pela fiscalização da produção. O tradicional departamento de controle da qualidade é desintegrado e espalhado pela linha de produção, criando, portanto, distintas atribuições aos antes “padronizados” trabalhadores do modelo fordista.

Na contemporaneidade, os PQTs estão ligados aos modelos toyotista, japoneses ou pós-fordista de organização do processo produtivo. Defendido pelos apologistas da qualidade total como uma forma de democratizar o ambiente de trabalho, ao criar possibilidades para que os funcionários participem de forma ativa nas decisões da empresa. Porém, essa democratização é relativa, existe na aparência, não na essência, pois, aos trabalhadores é dado o direito de realizar sugestões que possam trazer melhorias para a empresa e seus processos, mas, essas sugestões nem sempre são absorvidas, além disso, as decisões estratégicas das organizações não fazem parte desse “espaço democrático”.

As idéias dos trabalhadores normalmente quando implantadas são agraciadas com prêmios o que incita a participação dos mesmos. Para exemplificar a situação considere-se o caso da mais tradicional empresa montadora de automóveis no país. A Volkswagen do Brasil conseguiu uma economia de R\$ 16,9 milhões com a implantação de sugestões de empregados pelo programa Geração de Idéias. Criado pela montadora

há três anos o programa visa motivar e incentivar a criatividade e a participação dos trabalhadores nas melhorias do processo produtivo, produto, qualidade ambiental, ergonomia e segurança do trabalho, entre outras áreas. Desde sua implantação, o programa premiou 996 autores de um total de 11.500 de idéias apresentadas e distribuiu premiação de R\$ 1,039 milhão em dinheiro (SITE OFICIAL DA WOLKSWAGEN DO BRASIL, 31/05/2004).

Dentro do programa Geração de Idéias da Wolkswagen do Brasil existe um exemplo mais significativo: o maior prêmio pago até o momento foi equivalente a R\$ 39.500,00 e tem proporcionado a empresa uma economia mensal de R\$ 1 milhão por mês, ou seja, ainda que exista uma recompensa pela expropriação do saber operário, ou que se gratifique pela capacidade singular de criação do colaborador (cri)ativo os benefícios alcançados pelas empresas são incomparavelmente desproporcionais ao que é destinado aos trabalhadores em forma de recompensa.

Além das idéias dos trabalhadores a empresa necessita de um maior comprometimento do colaborador (cri)ativo com os pressupostos dos PQTs, e para incentivar essa adesão é utilizado um discurso onde valores como a cooperação, o comprometimento, a confiança e o espírito de equipe são essenciais para uma maior identificação com a empresa, fazendo conseqüentemente com que o colaborador (cri)ativo sinta-se responsável pelo processo de melhoria continua.

O processo produtivo normalmente utilizado pelas indústrias que operam sob padrões toyotista de produção e adotam os PQTs é caracterizado pela formação de grupos ou times de trabalho. Os grupos são auto-gerenciáveis, ou seja, os conflitos entre os integrantes devem ser resolvidos sem a necessidade de interferência da estrutura hierárquica da organização. Essa forma de gerenciamento transfere para o conjunto dos trabalhadores o controle sobre o trabalho, na medida em que os próprios participantes da equipe determinam quando um trabalhador não está correspondendo as expectativas ou necessidades do time. Quando um operário está operando abaixo dos padrões necessários para o cumprimento das metas do time, ele é de alguma forma induzido a deixar o grupo, pois, esta prejudicando a rotina dos demais. Essa estratégia de espírito de equipe e autocontrole coloca em evidência uma das contradições desse modelo de gestão, pois, ao mesmo tempo em que os colaboradores (cri)ativos são incentivados a produzir idéias e valorizados pelas sua iniciativas individuais, devem ter habilidades

para trabalhar em grupo, onde deve prevalecer a harmonia, enfim, ocorre a complicada ligação do conflito entre os concorrentes individuais na busca de idéias e a cooperação dos integrantes do time para alcançar as metas coletivas.

Dentro ainda da perspectiva de autocontrole dos grupos, é singular e sutil a forma de responsabilidade sobre a gestão das pessoas que é transferida da empresa para os empregados, pois, a avaliação das pessoas não passa pelo crivo de uma hierarquia rígida e direcionada a subordinação do capital, mas ao contrário, é o grupo quem declara as posições individuais “desviantes” dos interesses da equipe, ou seja, a empresa não precisa mais fazer o “papel sujo” de punir ou excluir os trabalhadores que não se adaptam as normas e aos padrões exigidos pela organização, essa função é automaticamente passada para os colaboradores (cri)ativos. Essa forma de gestão agrava ainda mais o já crítico sentimento de pertencimento de classe, pois, não existe mais a subordinação ao patrão, ou a um representante — chefe, supervisor — delegado pelo capitalista para exercer a missão de controlar e fazer com que os trabalhadores executem as suas funções dentro do ritmo e dos moldes necessários para alcançar os resultados planejados pela empresa. Sendo assim, não é possível distinguir claramente os interesses do capital e dos trabalhadores, nesse formato de gestão ambos possuem o mesmo objetivo, ou seja, encontrar o melhor caminho para conquistar as metas da empresa.

O conflito entre capital e trabalho, não deixa de existir pela adoção dos PQTs e suas ferramentas gerenciais. Os interesses de classes são ainda claramente distinguíveis, porém, a suposta condição de igualdade que prevalece desde o princípio da sociedade salarial — contrato de trabalho pressupõe um acordo entre as partes, onde os interesses de ambos os lados serão satisfeitos, independente da relação de dependência do trabalhador em relação ao capital — é aprofundada a partir da concepção de parceria entre trabalhador e empresa. A já complicada missão dos sindicatos em tornar evidente o conflito, torna-se ainda mais complexa quando as organizações desenvolvem estratégias para cooptar os trabalhadores.

O sindicalismo diante o processo de reestruturação profunda nas relações de trabalho, passa conviver com temas que desafiam a posição combativa do movimento, participação nos lucros e resultados, metas de produção, redução de empregos e a posição assumida parece ser a definida por Jacome Rodrigues (2002) uma espécie de *realismo defensivo*, ou seja, perante as possibilidades restritas de enfrentar o capital, os

sindicatos passam a adotar uma atitude de proposição, onde somente a aliança com os interesses do capital pode proporcionar ganhos aos trabalhadores.

4. O SINDICALISMO NA ERA DA PROPOSIÇÃO

A primeira constatação a ser realizada nesse estágio da análise trata da filiação ideológica do SIMEC. A categoria dos metalúrgicos é conhecida por representar uma espécie de vanguarda no movimento sindical brasileiro, o sindicato dos metalúrgicos da região do ABC, inicialmente apenas de São Bernardo é provavelmente o mais tradicional sindicato do país, recentemente o seu dirigente mais expressivo, tornou-se presidente da república — Luis Inácio Lula da Silva.

O espírito combativo e as greves que envolviam milhares de trabalhadores nos anos 1970 evidenciam o caráter ideológico que embasava a sua posição política. Esse sindicato é filiado a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conhecida por defender na década de 1980 a bandeira socialista e por realizar um sindicalismo de confronto. Apesar de existirem várias centrais e confederações de trabalhadores em nível nacional, as mais representativas são a CUT e a Força Sindical (FS), esta, aliás, tem como um de seus associados o SIMEC.

A Força Sindical nasce tendo como política a defesa de um sindicalismo que vai além do confronto, que seja capaz de realizar proposições, que esteja aberto a negociação e intitula-se como uma instituição que visa abarcar a concepção de “sindicalismo de resultados”. O surgimento da FS coincide com o período em que o país passa a adotar os preceitos das políticas neoliberais. O amplo processo de reestruturação econômica, produtiva e das relações de trabalho já descrito anteriormente é encarado pela FS como um desafio, pois, em um momento onde o emprego é a prioridade do movimento é preciso oferecer idéias e não somente protestar, do que se pode concluir que se trata de uma posição defensiva propositiva, e é com esta marca que a FS desenvolve o seu sindicalismo até os dias atuais.

Não se trata de afirmar que a posição de proposição e negociação descarte o conflito como parte integrante do movimento. Prova disso foi a recente greve na planta da Audi-Wolkswagen em São José dos Pinhais em maio de 2004, mobilização que tinha como objetivos centrais aumentar o valor da PLR — primeira greve no Brasil tendo

como pauta a participação nos lucros e resultados — e a extinção do Banco de Horas. O resultado ficou abaixo das expectativas de trabalhadores e sindicalistas, porém, a paralisação serviu para mostrar que ainda existe disposição à mobilização e que, mesmo um sindicalismo considerado mais disposto à negociação, pode utilizar-se de estratégias caracterizadas como combativas.

A opção pelo conflito parece ser a exceção na forma de atuar do denominado “sindicalismo de resultados” pois, a disposição à cooperação parece ser significativa no seu modo de agir. Recentemente ocorreram tentativas por parte da montadora Audi-Volkswagen de criar mecanismos para driblar a legislação visando a precarização dos contratos de trabalho. A estratégia foi estruturada em conjunto com o SIMEC a partir da idéia de criar um programa de qualificação de mão-de-obra — Talentos do Paraná —, com a remuneração de R\$ 150,00 ao mês sob o título de bolsa auxílio (um trabalhador iniciante na empresa recebe o piso da categoria R\$ 897,00 ao mês). Porém, a qualificação de 61 pessoas aconteceu via utilização dos trabalhadores diretamente na linha de montagem, o que acabou por desfigurar o foco do programa, transformando os “estudantes” em trabalhadores idênticos à aqueles que possuem vínculo formal com a montadora. A partir da denúncia dos participantes do projeto o SIMEC rompeu com o acordo que previa a abertura de mais 400 vagas para qualificação no decorrer do ano 2004 (SITE OFICIAL SIMEC, 26/04/2004). Ainda que, seja necessário considerar que o SIMEC provavelmente não dimensionou as possibilidades de uma distorção na forma de utilização do contrato, a sua predisposição para propor e negociar em condições onde as margens para quebrar o contrato eram frágeis, demonstram o seu caráter evidente de cooperação com os interesses institucionais.

A posição em que o SIMEC se coloca ressalta o seu papel para o conjunto dos trabalhadores, pois, a idéia é de que o sindicato funciona como uma empresa e sua missão principal é *vender propostas* (PENKAL, 2004, entrevista nº2), segundo esse dirigente sindical do SIMEC, o sindicato tem por objetivo conciliar os interesses entre trabalhadores e empregadores via negociação, tendo como resultado a venda da proposta, ou seja, o fechamento de um acordo coletivo ou por empresa.

Posição contraditória e de difícil solução parece ser a que trata das condições e do ritmo de trabalho. Na empresa Audi-Volkswagen existem aproximadamente 250 pessoas afastadas por doenças relacionadas à atividade laboral, de um total de cerca de

2600 funcionários — mês de maio 2004 (PENKAL, 2004, entrevista nº3) — trabalhando na linha de montagem, ou seja, algo em torno de 10% dos trabalhadores da produção. Esses números demonstram que existe uma bandeira a ser levantada pelo sindicato em defesa da melhoria dos processos produtivos visando o bem-estar do trabalhador. Porém, existem duas barreiras que entram em conflito com uma posição mais incisiva sobre o assunto, a primeira, refere-se ao principal motivo que atrai o trabalhador para o movimento sindical, segundo um diretor sindical (PENKAL, 2004, entrevista nº1) o motivo que aproxima o operário do sindicato é a intensidade do ritmo de produção e o desgaste pelas exigências crescentes do processo produtivo; o segundo empecilho esta relacionado à forma de negociar os ganhos para o conjunto dos trabalhadores. É reconhecido pelos sindicatos e trabalhadores que a PLR é o principal instrumento para conquistar ganhos salariais nos últimos tempos, porém, para aumentar a fatia dos trabalhadores nos lucros, normalmente estão embutidas cláusulas que determinam o aumento da produtividade do trabalho, ou seja, a tendência é de no longo prazo ocorrer uma intensificação ainda mais significativa sobre o ritmo de trabalho, tendo como conseqüência o desgaste prematuro da força de trabalho. Essa situação denota o paradoxo da ação sindical sob dois aspectos: a) a luta para melhorar as condições de trabalho pode diminuir o interesse dos trabalhadores em filiar-se ao sindicato, na medida em que, este é o principal motivo que os atrai para o movimento, b) a necessidade de conseguir resultados no presente — aumento da PLR — provavelmente causará efeitos perversos sobre os trabalhadores no decorrer do tempo.

Os sindicatos tradicionalmente ficam em evidência somente na luta anual da data-base, sendo essa, a mais clara oportunidade de mostrar eficiência aos seus representados, em outras palavras, o imediatismo é uma característica inerente ao movimento. Porém, a urgência das conquistas pode ser mais grave ainda dentro da estrutura de um sindicato que se autodenomina de resultados, pois, de acordo com a análise acima, os ganhos no presente podem significar um fortalecimento de sua base, mas, no longo prazo as conseqüências para o conjunto dos trabalhadores pode ser desfavorável aos interesses da classe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação entre classes dominadas e dominantes, dependentes e exploradoras, não é uma exclusividade do modo de produção capitalista, ela sempre existiu em outras sociedades e modos de produção. No entanto, no capitalismo contemporâneo esta relação de dominação é favorecida e ampliada, a dependência da venda da força de trabalho para garantir a sobrevivência do trabalhador atinge extremos incomparáveis com outras épocas; e o que é mais agravante, a identificação dessa situação de dependência e dominação é amplamente dificultada pelo avanço do poder do capital sobre o trabalho. Nessa perspectiva, constata-se que as formas de gestão atuais são eficazes no processo de cooptação do trabalhador por parte do capital, a descaracterização do conflito embutida no discurso de parceria dos PQTs agrava a sempre crítica identidade e consciência de classe. Os sindicatos por sua vez, diante a ofensiva do capitalismo neoliberal se retraem em busca de alternativas que respondam as complexas demandas de um mundo do trabalho em profunda mutação.

Nesse contexto, a que se dimensionar como se dá o conflito entre capital e trabalho na atualidade, pois, a relação conflituosa e assimétrica entre capital e trabalho não é recente, porém, as formas que tomaram corpo no fim do século XX e início do novo milênio apontam para uma posição de transição e rearranjo das ações do movimento sindical, que, no campo restrito dessa pesquisa, indicam uma acomodação do conflito.

Uma das características da pesquisa é abrir novas perspectivas para o conhecimento, e nesse sentido, esse breve estudo deixa a sua provocação, pois, a redução do poder do trabalhador na luta de classes e a fragilidade da classe trabalhadora remetem a um questionamento: quem é, e para onde vai o trabalhador?

REFERÊNCIAS

BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

CASTEL, R. **Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 3.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

JÁCOME RODRIGUES, I. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M. A; CARVALHO NETO, A. M. (Org.). **Indústria automotiva**: a nova geografia do setor produtivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. pp. 273-299.

LARANGEIRA, S. Círculos de Controle de Qualidade In: CATTANI, A. **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 40-43.

LARANGEIRA, S. Programa de Qualidade Total In: CATTANI, A. **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 183-190.

LEITE, M. **Trabalho e sociedade em transformação**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

OFFE, C.; WIESENTHAL, H. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. In: **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984, pp. 56-118.

PENKAL, R. Sindicalismo e qualidade total o dilema da cooperação: o caso da indústria automobilística no Paraná. **Entrevistas**. Curitiba, jul/ago. 2004. Não publicado.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA. **Página oficial**. Disponível em <<http://www.simec.com.br>> Acesso em abril/maio 2004.

WOLKSWAGEN DO BRASIL. **Página oficial**. Disponível em <<http://www.vw.com.br>> Acesso em maio 2004.

