



AS EXPRESSÕES DA CRISE DE UM SINDICALISMO EM TRANSIÇÃO*

*Maria Aparecida da C. Bridi***

Resumo: Dadas as mudanças no mundo do trabalho, os diagnósticos de crise no sindicalismo têm persistido. As numerosas manifestações dessa crise, para os trabalhadores e suas associações, levaram algumas correntes a decretar a extinção dos sindicatos.

Essa poderia ser considerada uma previsão um tanto quanto apocalíptica e definitiva de uma realidade que é dinâmica. Assim, esse artigo procura redimensionar a profundidade e a extensão do conceito de crise, entendendo-a como situação de transição para o sindicalismo

* Análise parcial do subprojeto integrante do projeto de pesquisa “Indústria automobilística no Paraná: relações de trabalho e novas territorialidade”, pela Profa. Silvia Maria de Araújo, desenvolvido pela equipe do GETS/LAGHUR/UFPR, financiado pela Fundação Araucária.

Abstract: Given the labor's world changes, the crisis' diagnosis concerning sindicalism have persisted. The numerous manifestations of such crisis in the workers' and respective associations' routine have led some tendencies to decree the extinction of labor unions.

That could be considered a somewhat harsh and definitive prediction, as if reality were still and not dynamic. Thus, this paper aims to review the length and depth of the concept of crisis, regarding it as a transition and not as an end.

DAS MÚLTIPLAS TRANSFORMAÇÕES À CRISE NO SINDICALISMO

Vivemos num tempo de transição. No mundo do trabalho, uma série de mutações vêm acontecendo, em decorrência do processo de globalização financeira, da reestruturação produtiva e do ideário neoliberal. Essas transformações, sob a égide da acumulação flexível, se constituem em ameaça à coesão social, em face à degradação dos suportes que permitiam integração social. É nesse sentido que as transformações históricas do presente, estão levando a uma verdadeira metamorfose da questão social, como analisa Robert Castel (1998).

Esse processo está associado à crise e recessão econômicas que, a partir da década de 1970, abalaram o modelo de acumulação do regime fordista, dando margem ao regime de acumulação flexível. A crise econômica evidenciava a incapacidade do Fordismo e do Keynesianismo em conter as contradições do capitalismo. O Estado revelava-se sem condições de regulamentação, como aponta David Harvey (1993). No bojo da crise, as empresas encontraram uma estruturação rígida do trabalho, e da produção, levando a um forte apelo político e econômico para a flexibilização na maneira de produzir e nas regulamentações do trabalho. As empresas iniciaram um processo de reestruturação da produção com o intuito de produzir de acordo com a demanda do mercado e baixos estoques. As exigências instauradas pelo paradigma de produção enxuta corresponderam

** Socióloga, Mestranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná.

também a um novo paradigma de emprego, flexível, precário e desregulamentado, além do ambiente econômico mais competitivo e mais instável levar as empresas a diversificarem suas estratégias e a enxugar os postos de trabalho. (CHESNAIS, 1994).

Concomitante a isso, ocorrera a reorganização do sistema financeiro global, que ganhou autonomia e ultrapassou a produção real. Isto se evidencia no crescimento das operações cambiais e no crescimento da importância dos fluxos financeiros em detrimento dos fluxos de bens e serviços. Os governos, por sua vez, passaram a privilegiar a estabilidade financeira, em detrimento às políticas de longo prazo e de crescimento econômico; a dinâmica das bolsas de valores, em vez da geração do emprego (Krein, 2001). As inovações tecnológicas, as novas formas de organização e gestão da mão-de-obra, que potencializam a produtividade, refletem, também, uma mudança na orientação política – com hegemonia neoliberal – e econômica, com o chamado processo de “mundialização” (Chesnais, 1994). Assim, a partir dos anos 1970, temos uma mudança importante na base produtiva e na orientação política e de condução da economia, que afetou as organizações dos trabalhadores e os Estados nacionais na regulação do trabalho.

Do ponto de vista político, na nova hegemonia neoliberal, ocorre a responsabilização dos sindicatos e dos Estados pela crise econômica. Os sindicatos são acusados, pela sua ação coletiva, de tornar o mercado de trabalho rígido, dificultando um ajuste do nível de salário e emprego. O Estado é considerado o vilão, por ter aumentado excessivamente os seus gastos e ter regulado a economia inibindo o investimento privado (Harvey, 1993; Bihl, 1999). Desta forma, forças liberalizantes buscaram desconstruir a idéia de um Estado para a coletividade e defender o Estado Mínimo. Nessa lógica, cabe ao Estado criar condições favoráveis à estabilidade financeira e monetária, com políticas contra a inflação e de controle da moeda circulante, priorizando a adoção de políticas econômicas centradas na estabilização dos preços e no ajuste das contas públicas, abrindo mais espaço e poder para as grandes corporações capitalistas.

Os métodos para racionalizar a produção, e a recente reestruturação produtiva, a partir das inovações técnicas aliadas ao reordenamento político e econômico, trouxeram, em conseqüência, a crescente redução da demanda por trabalho humano e a precarização das condições de trabalho. Ocorre queda de empregos de qualidade, crescimento dos contratos de trabalho por tempo determinado, de tempo parcial e subcontratado,

demarcando uma situação de insegurança para amplas parcelas de trabalhadores. Isso vem segmentar ainda mais a classe trabalhadora, resultando em perda da coesão, nos termos de Castel.

O novo paradigma da acumulação flexível, visando atender um mercado flutuante e segmentado, ao tornar flexível o emprego e ao aumentar a informalidade, coloca o sindicalismo numa encruzilhada, uma vez que ocorre a redução dos trabalhadores formais, enquanto o sindicato representa apenas os trabalhadores formalmente contratados.

Esse é o cenário em que se dão as interpretações de crise no sindicalismo, pela literatura internacional e nacional. De maneira geral, são apresentados como indicativos da crise sindical a redução das taxas de sindicalização, do número de greves e da eficácia da ação sindical. O agravamento do desemprego estrutural, que redundou na queda da base sindical, a precarização do trabalho, que fragmenta e torna mais heterogênea a classe trabalhadora, reduz a disposição da mesma para a ação coletiva, resultando numa crise de representatividade dos sindicatos, marcada pela queda do número de filiados, pela fraqueza do militantismo e a incapacidade de mobilização dos trabalhadores. Esse quadro geral é interpretado, por algumas vertentes, como situação de “crise” e, numa linha mais pessimista, como “derrocada” ou “fim” do sindicalismo.

A idéia da crise se alastrou, passando a ser apresentada como auto-explicação, de forma generalizante ou definitiva para o sindicalismo. Isso resulta de distorções teóricas e interpretativas, porque a crise, no seu aspecto amplo, com ramificações espalhadas para outras dimensões além da econômica, mais passível de reconhecimento em termos quantitativos (Morin, s.d), produziu um *mainstream* teórico que redundou em vertentes apocalípticas, seja para a história, para o trabalho e, conseqüentemente, para a classe operária e suas instituições de representação. No tocante ao trabalho, Oliveira (2001) analisou que as vertentes defensoras do fim da centralidade do trabalho, ao operarem a desqualificação deste, descartaram também os trabalhadores e suas organizações, que “ajudaram a domar a fúria do capitalismo selvagem nos últimos três séculos” (OLIVEIRA, 2001).

Nesse sentido, os reflexos das idéias sobre o real são notáveis, na medida em que ou produzem o efeito de paralisação da ação ou podem levar ao avanço. Nesse sentido, a idéia de crise como auto-explicação pode não esclarecer. E é preciso lembrar que,

historicamente, o “conhecer” e o “tomar consciência” da realidade se constituem em fator mobilizador e ponto de partida para os trabalhadores e suas lutas. Por isso, o desvelamento da realidade é tão crucial.

Mas captar essa realidade que se transforma em ritmo cada vez mais veloz e avassalador, uma realidade eivada de contradições, ambivalências, paradoxos, complexidades exige uma forma de pensamento aberta, consciente das contradições e capaz de quebrar as esferas e fazer a junção dos conceitos e idéias que lutam entre si. Essa dificuldade pode ter produzido um hiato, no campo teórico, que levou algumas correntes sociológicas a tomarem o particular como geral. As sombras lançadas pelas teorias, ou a momentânea incapacidade de explicação teórica das mudanças rápidas, sem dúvida, tiveram um efeito sobre o real concreto, assim como a perda dos referenciais de um projeto político para os trabalhadores, com a queda do socialismo soviético e o enfraquecimento do Estado Social Europeu.

Assim, é também em meio a crise das teorias que as leituras sobre o sindicalismo prenderam-se a um discurso de crise que perdura. Por isso, a proposta neste artigo é a da problematização da categoria crise.

Na crítica ao discurso de crise predominante no século XX, Edgar (s.d) afirma:

“Cada vez é mais estranho que a crise, tornando-se uma realidade cada vez mais intuitivamente evidente, tornando-se um termo cada vez mais multiplamente empregue, continue a ser tão grosseira e oca; Em vez de despertar, contribua para adormecer(...) O termo diagnóstico perdeu toda a virtude explicativa. Actualmente, há que aprofundar a crise da consciência para finalmente fazer emergir a consciência da crise. A crise do conceito de crise é o começo da teoria da crise” (Morin, p. 126)

Portanto, redimensionar o conceito de crise, saber qual é a cor dessa crise, qual a sua real dimensão, como se expressa, os seus efeitos e a sua temporalidade pode contribuir para o avanço e não a paralisação das lutas sociais, na medida em que se toma a “consciência da crise”.

É preciso ir além do que a aparência de crise esconde, afirma Karl Marx. É preciso desvelar a essência dessa crise, pois só a desmistificação e o conhecimento do que ela é, do que ela se alimenta e das estruturas que a engendram, podem “fazer despertar”. Só isso possibilita o diagnóstico, as saídas para os sujeitos que se encontram enredados pela

incerteza e indeterminação, e a “elucidar a parte imersa da organização social, sobre as capacidades de sobrevivência e de transformação” (MORIN, p. 126).

Para entender o sindicalismo e as várias crises aí manifestadas – entendidas aqui como a externalização ou como a aparência de uma transformação – é preciso buscar os elementos causadores dessa crise, as conformações política e econômica que a explica.

REDIMENSIONANDO O CONCEITO DE CRISE PARA O MOVIMENTO SINDICAL

O processo de metamorfose no mundo do trabalho, vem jogando os trabalhadores e seus sindicatos em múltiplas crises. Essas podem ser situadas como crises de representatividade, da relação salarial, da fragmentação, da regulação do trabalho de tipo fordista, da desregulamentação, da identidade institucional. Enfim, são várias as expressões da crise vivida pelo sindicalismo.

Embora as crises ocorram em momentos diferentes e tenham conteúdos e significados distintos nos vários espaços, muitas vezes o sindicalismo se tornou alvo de uma explicação monolítica e sem brechas onde fosse possível vislumbrar saídas para os sujeitos envolvidos. Isso pode decorrer de um certo apagamento da perspectiva de ação e reação do trabalhador e da própria memória das lutas dos trabalhadores, das crises e contradições ao longo do período de consolidação e apogeu do sistema capitalista.

Portanto, a idéia de crise requer a problematização do próprio conceito de crise, uma vez que ocorreu uma verdadeira banalização e vulgarização do termo por todo o século XX, resultando em perda de conteúdo e significação. Isso pode ter servido a “propósitos ideológicos” de determinadas correntes teóricas da contemporaneidade. Tais correntes, ao conceberem o fim da centralidade do trabalho, retiraram da classe trabalhadora e de suas organizações o papel de também protagonistas da história, como denuncia Oliveira.

A opção teórica pelo conceito de crise e não “declínio” ou “derrocada”, como analisam algumas vertentes, relaciona-se com uma visão de mundo não linear, de ciência complexa e de afirmação da própria dialética. A visão de que o sindicalismo ruma à extinção pressupõe a perda “definitiva” da capacidade de ação do sindicato.

Já a categoria “crise” supõe uma situação inscrita num determinado tempo: de conflito, de estado de dúvidas e incertezas, de ruptura de um certo equilíbrio conquistado numa determinada forma de produção social, mas que, fundamentalmente, se encontra em

transição. Aquele sindicalismo estruturado nos moldes da produção fordista se encontra nesse estado, mas daí, a pensar na sua morte, é riscar qualquer perspectiva de ação e reação, de reorganização ou de superação.

Na visão grega, *Krisis* significava “decisão”, ou seja, era o momento que permitia o diagnóstico e a decisão. Já no sentido moderno, a noção de crise reflete incerteza, situação de relativa indeterminação. Porém, como analisa Edgar Morin (s.d), “é na medida que há incerteza que passa a haver possibilidade de ação, de decisão, de mudança, de transformação” (p. 115). Assim, a incerteza (sentido moderno) e a decisão (sentido grego) são interdependentes e, portanto, “a crise é um momento indeciso e ao mesmo tempo decisivo” (idem).

É nessa perspectiva que se concebe a crise no sindicalismo. Isto é, como o momento de incerteza, da dúvida, mas também da transformação que implica em tomada de decisões. A crise é decorrente das transformações estruturais no mundo do trabalho e, essencialmente, fruto de contradições inerentes ao sistema capitalista. Contradições essas que, em algumas vezes, parecem ter escapado aos analistas no vislumbre de seus objetos em crise. Aliás, alerta Morin, a noção de crise é inconcebível sem a compreensão da sociedade como um sistema capaz de sofrer crises e, obviamente, dotado de antagonismos e contradições.

Jürgen Habermas (1980) também apresenta um conceito teórico sistêmico de crise. Na perspectiva sistêmica, “as crises surgem quando a estrutura de um sistema social permite menores possibilidades para resolver o problema do que é necessário para a contínua existência do sistema” (p. 13). Nesse sentido, as crises são vistas “como distúrbios persistentes da integração social” (idem).

Para Habermas, não é qualquer mudança num sistema que pode ser concebida como crise, pois um sistema social pode variar sem perder sua identidade. Nesse sentido, “apenas quando membros de uma sociedade experimentam alterações estruturais como sendo críticas para a existência contínua e sentem sua identidade social ameaçada, podemos falar em crise” (p.14). Para exemplificar esse conceito, tem-se a análise de Castel (1998), que considera a sociedade salarial ameaçada pelo desmonte do Estado Social pelas correntes neoliberais. Existe uma perturbação de uma certa funcionalidade que existia no Estado Social, isto é, “o desregulamento organizacional traduz-se numa disfunção onde havia

funcionalidade, em ruptura onde havia continuidade, em *feed-back* positivo, onde havia *feed-back* negativo, em conflito onde havia complementaridade” (Morin, p.118). E os sindicatos, apesar das diferentes conformações e concepções nos diferentes países, tiveram, durante o período fordista, um papel de negociação, onde os trabalhadores trocaram um trabalho repetitivo, monótono por aumentos salariais e segurança. Na prática, a ação dos sindicatos configurou-se como regulamentadora e fiscalizadora de salários, da jornada de trabalho, das legislações de proteção ao trabalhador.

Portanto, se a verdadeira perturbação de crise, como afirma Morin, é o “desregulamento”, o sindicato, de fato, teve dificuldade em manter o papel de fiscalizador/regulamentador, frente às forças neoliberalizantes que se corporificaram mais intensamente em países da América Latina e particularmente, no Brasil, na década de 1990. Estados esses, cujos trabalhadores tinham, no Estado Social europeu, uma referência de luta e de conquistas. E é evidente que a tentativa de desmonte desse Estado, na Europa, junto à própria derrocada do socialismo real, resultou em incerteza para os trabalhadores latino-americanos. Nesse sentido, pode-se falar de uma crise de projeto político da classe trabalhadora. Mas a crise não foi só reflexo do que acontecia em termos mundiais. No caso do Brasil¹, assumiram governos “porta-vozes” do capital internacional e nacional, que abortaram até mesmo a idéia de um Estado Social e adotaram políticas neoliberais e de desregulamentação de direitos sociais conquistados nas décadas anteriores. O discurso neoliberal ganhou adesão dos setores mais conservadores da sociedade brasileira que passaram a atacar os direitos conquistados e regulamentados pela legislação trabalhista.

A adoção de medidas liberais, dentre as quais a prática de desregulamentação ou flexibilização da legislação trabalhista e a crise do emprego, aprofundada pelos processos de reestruturação produtiva adotadas nas empresas brasileiras, da abertura indiscriminada dos mercados e as privatizações de amplos e importantes setores na década de 1990, afetaram os sindicatos justamente porque o “o sistema se vê confrontado com um problema que não pode resolver segundo as regras e normas do seu funcionamento e da sua existência correntes” (Morin, p.118). Nessa ótica, a crise aqui aparece como uma “ausência

¹A crise no sindicalismo brasileiro é marcada pelas mudanças que ocorreram na década de 1990. O parâmetro é a década de 1980, caracterizado pelo novo sindicalismo e de especificidades históricas e políticas fundamentais.

de solução”, tratando-se portanto, de um fenômeno de desregulamento e de desorganização. Porém, numa visão sistêmica e histórica, a crise suscita uma solução, uma nova transformação e uma reorganização.

A crise situa-se temporalmente. Significa que há um antes e um depois e, para o caso do sindicalismo, a crise se revela no movimento de mudança da estrutura fordista de trabalho e da sua correspondente organização operária, da fragilização do Estado Keynesiano e das incertezas que essas mudanças vem engendrando. O “depois” da crise depende fundamentalmente da capacidade de transformação do sujeito em crise e a passagem para um estado diferente do anterior, reorganizado, redimensionado.

O que virá da crise ou depois da crise, depende das saídas que forem encontradas. Segundo Morin, podem ser soluções progressivas e regressivas, ou as duas ao mesmo tempo. Para o sindicalismo, a perda de qualidade e em complexidade pode representar saídas regressivas. Caso o sindicalismo ganhe em qualidade, em propriedades novas, e mais complexidade, a saída é chamada de progressiva. Se as saídas representarem progressos econômicos, mas recuos políticos, a saída foi progressiva e regressiva ao mesmo tempo (MORIN, p.124).

É com esse pano de fundo que é preciso tratar as manifestações de crise no sindicalismo. Muitas das crises vivenciadas pelo sindicalismo não se situam em eventos exteriores, mas tratam-se de perturbações internas, pouco visíveis portanto.

Essas crises se evidenciam de várias maneiras e, dentre suas expressões, destacam-se:

a) As crises de representatividade e fragmentação decorrem das novas formatações das indústrias, que desconcentram o trabalhador no espaço produtivo, tornando mais heterogêneas as condições no processo de trabalho (embora tais condições nunca tenham sido realmente homogêneas). Tais crises também são efeitos da diversificação das formas contratuais (por tempo determinado, parcial, subcontratado ou terceirizado) no chão de fábrica, trazendo dificuldade aos sindicatos para representar o conjunto dos trabalhadores. Os trabalhadores instáveis, informais e desempregados são mantidos à margem da atuação sindical.

A atual segmentação do trabalho, aprofundada pelas estratégias empresariais, que operam tanto sobre a dimensão contratual como a organizativa, vem reduzindo

drasticamente o segmento de trabalhadores estáveis e protegidos e ampliando o número de trabalhadores instáveis e precários (Palomino, 2000). O resultado é uma crise de representatividade dos sindicatos que, historicamente, foram construídos como representantes daqueles segmentos contratualmente regulamentados no mercado de trabalho.

Alain Bihl (1999), analisando o sindicalismo europeu associa a crise de representatividade das organizações do movimento operário ao conjunto de transformações que afetaram a sociedade sob o véu do capitalismo: a dissolução de identidades coletivas, a ascensão do individualismo, a dificuldade de retomada de um projeto político transformador. Para ele, o sindicalismo europeu, organizado de acordo com o modelo social-democrata,

“desnorteou-se em função da ruptura com o compromisso social do período do pós-guerra, cujos termos era da distribuição dos ganhos de produtividade entre salários e lucros, crescimento dos salários reais, centralização e legalização da relação salarial, garantias coletivas sobre a reprodução da força de trabalho” (BIHR, 1999).

Na estrutura fordista, os sindicatos tinham um papel claro de mediadores entre o capital e o trabalho. A ruptura desse modelo torna os sindicatos inadaptados, mas não em vias de desaparecimento, como preconizaram algumas correntes teóricas (idem).

A segmentação e a instabilidade produzida pelo processo da acumulação flexível parecem fragilizar a ação coletiva, ao mesmo tempo em que o aparecimento de um neocorporativismo fragmenta ainda mais a perspectiva de classe.

No Brasil, identifica-se um novo corporativismo, distinto do corporativismo de Estado que, historicamente, configurou a estrutura sindical brasileira. Este neocorporativismo divide, despolariza o movimento sindical e permite ao neoliberalismo manter a ação reivindicativa dos trabalhadores dentro de certos limites, desviando da luta por direitos sociais, pois cada segmento dos operários passa acompanhar os interesses da “sua empresa” e não mais do conjunto dos trabalhadores da categoria. (BOITO JR., 1999).

No caso das indústrias automotivas, o neocorporativismo resulta do movimento de desconcentração dessas indústrias no cenário global. A capacidade de mobilidade das novas plantas possibilita ao capital enfrentar as pressões dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e salários com “ameaças” de fechamento da unidade produtiva ou

transferência da produção para outras fábricas. A existência de três plantas da Volkswagen, no Brasil, por exemplo, pode servir para moderar a disposição de luta dos trabalhadores, que se vêem ameaçados de perderem o emprego se a planta for fechada. Assim, a competição por empregos pode “pôr em xeque a solidariedade dos trabalhadores”.

A indústria automobilística francesa, instalada no Paraná, associou a PPR (Programa de Participação nos Resultados) ao Volume de Produção e Participação de Mercado Renault (VP + VU)², como indicadores corporativos para toda a empresa, o que evidencia a competição entre as várias montadoras o que, em última análise, implica competição dentro da categoria, dificultando a aglutinação de forças e pulverizando a classe.

Portanto, num mundo com menos emprego, a capacidade de deslocamento das indústrias no espaço-mundo, as inovações na gestão da mão-de-obra e da produção tendem a resultar na confusão de interesses da empresa e do trabalhador.

A crise no sindicalismo apresentada como decorrência da fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora é equivocada, para Boito Jr. (1999). Isso se deve ao fato da fragmentação da classe trabalhadora ser histórica, seja pelo grau de qualificação, nível salarial, condições de trabalho, acesso diferenciado a direitos e garantias sociais. A questão é saber porque a heterogeneidade, em certas conjunturas, é superada pelo movimento operário e em outras não. Boito Jr. indica que o fato mais importante para o entendimento do refluxo do movimento sindical foi a ofensiva neoliberal enquanto fenômeno internacional. É nesse sentido que a explicitação do que está por trás do movimento do capital, que resulta em maior fragmentação da classe trabalhadora, é elucidativa para os trabalhadores armarem suas estratégias de luta.

b) A crise de identidade é uma crise inscrita pela pulverização da classe trabalhadora. A polivalência ou multifuncionalidade, no contexto da reestruturação produtiva, resulta num “esvair-se” do sentimento de pertença a uma categoria, pois a troca de funções e tarefas produz uma perda de identidade entre função e o trabalhador. Além disso, a heterogeneidade dos contratos de trabalho atinge a construção de identidade dos trabalhadores, pois estes vivem um processo de descontinuidade permanente, explicada

² Consta dos Acordos Coletivos entre Renault e o Sindicato dos Metalúrgicos (simec).

pela rotatividade do trabalhador devido ao desemprego e à oscilação entre empregos formais e informais.

Também, as novas formas de organização do trabalho, de formatação das fábricas e estratégias empresariais implicam em crise da instituição sindicato, pois a diversificação das formas contratuais e a terceirização de várias atividades trazem dificuldades de representação do conjunto dos trabalhadores, atendendo a uma parcela cada vez menor de trabalhadores (apenas os de contrato direto). Já os trabalhadores instáveis, terceirizados, informais e desempregados são mantidos à margem da atuação sindical. Além disso, a rotatividade produz leva de novos trabalhadores no chão da fábrica, que geralmente são mais arredios à ação sindical pela sua condição de novatos que ainda possuem expectativas elevadas, afirma um sindicalista.

Observa-se também que os acordos (realizados entre montadoras no Paraná e sindicato) não se aplicam aos trabalhadores dos níveis gerenciais, supervisores administrativos e executivos, refletindo mais um elemento na pulverização da classe trabalhadora.

c) As crises de identidade institucional e de legitimação decorrem da “nova” configuração do mercado de trabalho e da classe trabalhadora, tornando ultrapassados os objetivos tradicionais dos sindicatos. Exige-se, assim, o redimensionamento de práticas e ações frente às mudanças estruturais no interior do trabalho. Isto se reflete na demanda por um novo perfil de dirigente sindical que, cada vez mais, precisa de qualificação para enfrentamento das novas questões relativas ao mundo do trabalho atual. Os temas como banco de horas, reestruturação produtiva, terceirizações, PLR (Participação nos Lucros e Resultados), produção flexível, metas, “novas” doenças profissionais, dentre outras, constam das pautas de seminários e estudos realizados pelos sindicalistas e órgãos de assessoria sindical. Junto a isso, observa-se a tendência do sindicato de ampliar seu raio de ação, desenvolvendo atividades que antes eram responsabilidade do Estado ou da própria empresa.

Krein (1997) destaca que, no Brasil, enquanto nos anos 1980, as questões organizativas estiveram ao lado da luta pela democratização do país, atualmente, os sindicatos enfrentam o problema da adequação de suas formas de organização e de negociação à necessidade de intervir no debate sobre alternativas de retomada de

desenvolvimento. Além disso, não era habitual do movimento sindical discutir o processo de trabalho e, hoje, os sindicatos são exigidos nesse sentido. Os sindicalistas são desafiados a compreender o processo de reestruturação produtiva, a fim de adotarem uma prática mais propositiva.

Por outro lado, os sindicatos perdem força na confrontação com um Estado mais hostil à organização classista (Estado Neoliberal), que tende para o desmonte do quadro regulatório que ampara os trabalhadores no plano institucional/legal. Assim, o sindicato se enreda numa crise de legitimação.

A crise de legitimação é uma crise de identidade, segundo Habermas (1980). Nessa ótica, as crises de legitimação resultam da necessidade de legitimidade e nascem das mudanças sócio-culturais. Em sua tese, elucida que:

“só um rígido sistema sócio-cultural, incapaz de ser marginalmente funcionalizado para as necessidades do sistema administrativo, pode explicar o agravamento das dificuldades legitimantes de uma crise de legitimação. Uma crise de legitimação só pode ser predita se as expectativas que não podem ser cumpridas ou com a disponível quantidade de valor, ou em geral, com recompensas conforme o sistema sejam produzidos sistematicamente. Uma crise de legitimação, então precisa ser baseada numa crise de motivação – isto é, uma discrepância entre as necessidades de motivos declarados num Estado, de um lado, e a motivação apresentada pelo sistema socio-cultural por outro lado” (HABERMAS, 1980, p. 98).

A crise de motivação, para Habermas, ocorre quando um produto se torna disfuncional para o Estado e para o sistema de um trabalho de Estado. Nessa linha, os sindicatos que se legitimaram no início do século XX, na medida em que eram funcionais à estruturação do sistema fordista, perdem a funcionalidade num sistema neoliberal desregulamentador do trabalho.

d) Outra crise que perpassa as dificuldades no sindicalismo é a crise da relação salarial: as transformações em curso da relação salarial ameaçam desintegrar os vínculos sociais que possibilitam a reprodução social. A crise da relação salarial passa pela desmontagem do princípio do direito do trabalho, que reduziu a disparidade entre capital e trabalho no mercado. O desemprego e a precarização do trabalho têm como efeito o enfraquecimento do sindicato, seja pela queda do militantismo, pela redução de suas bases, pela dificuldade de mobilização, ou ainda pela debilidade política de reação efetiva contra o desmonte da sociedade salarial e às ofensivas do novo regime de acumulação flexível.

A sociedade ocidental tornou-se uma sociedade do trabalho, onde a condição de assalariado – que, anteriormente ao século XX, estava associada à miséria – transformou-se à medida em que os sujeitos sociais obtiveram garantias e direitos, justamente por participarem da condição assalariada. A cristalização da relação salarial ocorreu no bojo da “Grande Depressão” dos anos 1930, época em que se reconhece a condição operária como força social que se organiza e conquista direitos que conferem alguma segurança, resultantes da ampliação dos direitos políticos.

O *Welfare State*³ foi a base de sustentação à sociedade salarial. Esse tornou-se mediador dos interesses de classes (empresários X assalariados), que foram “substituídos pelas relações entre empregadores, assalariados e instituições sociais”.

A Guerra Fria e a possibilidade de avanço do socialismo real, juntamente com a força do movimento sindical e dos partidos de esquerda contribuíram para viabilizar o *Welfare State*. Este não se efetivou em todos os países, tampouco de maneira igual ou simultânea. Nos locais onde se constituiu, a política de “pleno emprego” se deu através das políticas monetárias e fiscais e das políticas sociais, como saúde, transporte, educação, moradia etc., tendo o Estado como grande empregador. A apropriação de ganhos de produtividade através da tributação permitiu tais realizações por parte do Estado.

“O rápido crescimento econômico, as políticas de pleno emprego e a intervenção estatal e sindical (via negociação coletiva) garantiam que a renda do trabalhador se tornasse estável e crescente” (Oliveira, 1998, p. 23). Esse processo foi estruturante para o padrão de consumo da era fordista, combinado com o modelo de produção de massa e, aliado aos gastos sociais pelo Estado e à construção do sistema de proteção social, 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), os contratos de trabalho

“passaram a estabelecer critérios referentes a alocação, remuneração e duração da

2 Estado-chave na estruturação social e econômica a partir de 1930, amplia 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.

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)”, (p. 228)

A análise da trajetória da construção da sociedade salarial⁴ evidencia o caminho de luta e de mobilização da classe trabalhadora para a conquista de direitos e proteção que conferiram status e um sentimento de pertença ao conjunto dos assalariados, que facilitou as organizações e as ações coletivas. Isso não significa que tenha ocorrido uma homogeneização da condição salarial e das condições gerais de vida e trabalho dos trabalhadores. O fordismo, típico da sociedade industrial, não ocorreu simultaneamente em todos os países, tampouco os benefícios dessa forma de produção (ganhos reais, segurança e garantia do emprego, entre outros, em troca de disciplina e cooperação), atingiram a todos, uma vez que adstritos a alguns setores da economia e a alguns países (HARVEY, 1993).

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 se 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 através da ampliação da ação do Estado e da negociação coletiva, que institucionaliza e ao mesmo tempo limita a ação das empresas no tocante à exploração da mão-de-obra, diminuindo a assimetria da relação capital-trabalho (Krein, 1999). 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.

A construção jurídica que regulamentou o trabalho reconheceu o direito coletivo e as garantias dadas pelos contratos individuais. Esses direitos auferiram status ao trabalhador assalariado de membro de um coletivo que partilha interesses comuns. Essa perspectiva é

⁴Robert Castel localiza no século XX a construção da sociedade salarial, tendo esta, assegurando direitos coletivos, sentimento de pertença e a possibilidade de inclusão social a partir da relação de assalariamento.

fundamental para a ação coletiva. Portanto, a fragilização dos contratos de trabalho e das relações de assalariamento é pano de fundo para a crise no sindicalismo.

A título de conclusão, o presente artigo, ao discutir a crise no sindicalismo, orientou-se pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho, onde a instauração do paradigma da produção flexível e enxuta, juntamente com políticas neoliberais foram condicionando a atuação das organizações sindicais. Do quadro das mudanças estruturais que vêm ocorrendo no sistema de produção capitalista, depreendem-se múltiplas crises e, seguramente, não foram aqui contempladas todas elas – nem era esse o objetivo – mas se procurou explicitar a dimensão da categoria crise e que as mudanças sociais implicam em “contradições ou “crises”, como analisa Habermas (p. 11)

Buscou-se demonstrar que as crises evidenciam situações de transição. A complexidade da realidade e das transformações que englobam o trabalho são tantas que cada crise exige o estudo empírico e teórico de sua própria complexidade.

Por exemplo, a fragmentação da classe trabalhadora, apontada como crise, tem um outro lado, além do habitualmente descrito, que resulta, no mínimo, numa situação paradoxal: ao mesmo tempo em que a categoria se encontra fragmentada, as novas formas de gestão e inovações organizacionais observadas nas três montadoras (Renault, Audi-Volks e Volvo no Paraná – PLR, a remuneração variável, banco de horas e outros) exigem o acompanhamento constante tanto da produção quanto das metas estabelecidas, mobilizando os trabalhadores. Em abril de 2004, os trabalhadores da Audi-Volks, instalada em São José dos Pinhás- PR entraram em greve. E uma das pautas da greve era justamente a ampliação do valor da PLR.

Outra consideração a fazer é a de que os acordos coletivos realizados por empresa, apesar de terem se constituído estratégia importante para aproximar sindicato e trabalhador, na ótica dos sindicalistas, tende a dificultar a solidariedade entre os trabalhadores de diversas empresas. Por outro lado, tendo os acordos data de validade pré-definida, os trabalhadores precisam permanecer em estado de alerta, pois as conquistas são passíveis de revisão ao término do acordo.

A análise dos acordos coletivos efetuados entre sindicato e empresa: Renault, Audi-Volks e Volvo, no Paraná, da década de 1990 a 2003-2004 revela a tendência de padronização dos itens acordados. A reestruturação que a Volvo (instalada no Paraná desde

1970) sofreu, na década de 1990, afetou os trabalhadores, na medida em que foram introduzidos o Banco de Horas, remuneração variável, o décimo quarto salário que se transforma em PLR, entre outros aspectos. Estes trabalhadores tinham uma situação diferenciada e melhor, se comparada a outros metalúrgicos da região. No entanto, com a vinda das outras montadoras, ocorrerá influência recíproca nas condições de trabalho. Isto é, apesar de feitos por empresa, a tendência tem sido de aproximação de itens como jornada de trabalho e PLR, por exemplo.

Entende-se, assim, a situação do sindicalismo como em processo de mudança nas suas formas de ação, de um todo indeterminado ainda não configurado como novo mas que se encontra em trânsito. Dentre as mudanças já se sinaliza para uma agenda sindical diferente daquela anterior à década de 1990: multiplicidade de tarefas e de ações, uma negociação sustentada com argumentos técnicos, um perfil de sindicalista mais negociador e voltado para uma ação pragmática⁵, o que reflete um pouco a celeridade das transformações no momento presente. Apesar da fragmentação, pulverização e de outras crises manifestadas no sindicalismo, a realidade das condições de trabalho, marcadas pelo ritmo da máquina e por novas e crescentes exigências, afirmou um sindicalista, empurra o sindicato para a ação.

BIBLIOGRAFIA:

- BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BOITO JR., Armando 1999. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã.[*Brazil*]
- CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Editora Xamã, 1994.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis : Vozes, 1998.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003
- _____. **Trabalhar, verbo intransitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro, FGV, 2000
- HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.
- GALVÃO, Andréia, TRINDADE, Edi. **Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes**. In: DIEESE (Org.)Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. São Paulo. DIEESE: Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, 1999.

⁵ Entrevista n.^{os} 1, 2 e 3

HABERMAS, J. **A nova intransparência; a crise do Estado de bem estar social e o esgotamento das energias utópicas.** Novos Estudos CEBRAP, n. 18, setembro de 1987, pp. 103-114.

_____ **A crise de legitimação no capitalismo Tardio.** Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da economia Política.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1975, livro 1, vol. 2.

MORIN, Edgar. **Sociologia.** Apartado 8/ Portugal: Publicações Europa-América, s.d

KREIN, José Dari. **Reestruturação produtiva e sindicalismo.** In: (Orgs.) CARLEIAL L.; VALLE, R. Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Hucitec-Abet, 1997

OLIVEIRA e PAOLI. **Os sentidos da democracia: Políticas do dissenso e hegemonia global.** NEDIC. Petrópolis: RJ: Vozes. 1999.

OLIVEIRA, Carlos A. **A formação do mercado de trabalho no Brasil.** In: OLIVEIRA, Marco Antônio (Org.). Economia & Trabalho, textos básicos, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998.

PALOMINO, Héctor. **Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas; del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.** *Revista de Ciencias Sociales*, Departamento de Sociología, n.17, setiembre, 2000, pp. 95-115.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo.** In: VELOSO, João P. dos Reis, RODRIGUES, Leôncio Martins. Futuro do sindicalismo: CUT, Força Sindical e CGT. São Paulo: Nobel, 1992.

DOCUMENTOS:

Acordo Coletivo de Trabalho- Audi-Volks e Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (simec). São José dos Pinhais. Datas-base: 1999/2000-2001/2001-2002/2002/2003/2003/2004

Acordo Coletivo de Trabalho- Renault e simec. São José dos Pinhais. Datas-base: 1999/2000-2001/2001-2002/2002/2003/2003/2004

Acordo Coletivo de Trabalho- Volvo e simec. São José dos Pinhais. Datas-base: 1998-1999/2000-2001/2001-2002/2002/2003/2003/2004