

AJUSTE PRODUTIVO E MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA¹

Rosana RIBEIRO²

Nos anos 90, a abertura comercial promoveu uma intensificação da luta concorrencial. As empresas foram fortemente pressionadas a um ajuste produtivo³. Segundo Dedecca (1999), no processo de modernização produtiva da indústria nacional predominou o uso de inovações organizacionais por exigirem menores gastos quando comparadas às inovações tecnológicas. Além disso, uma aceleração na aquisição de máquinas e/ou equipamentos importados elevaria ainda mais o *deficit* comercial⁴.

Um dos primeiros passos em direção à montagem de um novo aparato regulatório foi, sem dúvida, essa reforma comercial do início dos anos 90. Mais recentemente, outro passo foi dado por meio de algumas medidas de flexibilização da legislação trabalhista. A Lei nº 9.601/98 instituiu o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado⁵ e o Banco de Horas Quadrimestral⁶. Em seguida, as autoridades governamentais, por meio da Medida Provisória nº 1.709, estabeleceram o trabalho

¹ Artigo apresentado no XXVI Encontro Anual da ANPOCS, GT-Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social, Caxambu, 2002.

² Departamento de Economia – Instituto de Economia – UNICAMP – 13083-970 – Campinas – SP.

³ Segundo Kupfer (1998), a reestruturação produtiva pode ser definida a partir de um sentido mais restrito ou de forma mais genérica. Em sentido mais restrito, a reestruturação produtiva pode ser considerada como a aplicação de melhorias tecnológicas e gerenciais para fortalecer a produtividade e a competitividade das empresas.

⁴ O saldo da balança comercial passou de um *superavit* de US\$ 15.239 milhões, em 1992, para um *deficit* de US\$ 8.372 milhões, em 1997.

⁵ O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado somente pode ser utilizado pelas empresas se significar aumento do número de contratados em cada empresa. Aquelas que elevarem o número de empregados em relação à média dos últimos seis meses à publicação da Lei, e que cumprirem todas as suas exigências terão reduzidas à metade as alíquotas de contribuições ao Sistema S, ao INCRA, ao salário-educação, ao seguro-acidentes de trabalho. No caso da contratação por prazo determinado, ocorre uma redução do depósito do fundo de garantia de 8% para 2%. Sendo o contrato por prazo determinado, não há a multa rescisória de 40% sobre o valor do FGTS e nem o recebimento do aviso prévio ao término do contrato.

⁶ A Lei, segundo o Ministério do Trabalho, estabelece também um sistema mais flexível de compensação de horas extras mediante negociação coletiva. A intenção é permitir à empresa, nos períodos de baixa atividade econômica, reduzir a jornada de trabalho temporariamente, sem redução salarial e, durante períodos de maior atividade, aumentar a jornada, utilizando o crédito de horas, sem pagamento de horas suplementares. A soma das jornadas semanais, no período de 120 dias, não pode ultrapassar a soma das jornadas semanais normais ou próprias da categoria. O limite máximo de 10 horas diárias deve ser respeitado. A rescisão do contrato antes da compensação, havendo crédito para o empregado, implica no pagamento de horas com o respectivo adicional.

parcial e se ampliou o período de compensação do banco de horas para um ano. Já a Medida Provisória nº 1.726 instituiu a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou em programa de qualificação profissional.

As autoridades governamentais, com essas alterações na legislação trabalhista, estabeleceram condições para o atendimento da modulação⁷ da jornada de trabalho. A flexibilização da legislação trabalhista oferece algumas possibilidades de redução no custo da força de trabalho para as empresas, como as deduções de contribuições sociais pagas pelos empresários na adoção do Contrato por Prazo Determinado. De acordo com Dedecca (1999), na atual década difundiu-se entre as empresas uma nova abordagem da eficiência produtiva, em que a questão central é o controle de custos. A flexibilização na legislação trabalhista promovida pelo atual Governo, na medida em que possibilita a redução de custos, está em sintonia com a sua “política industrial”.

A introdução das inovações tecnológicas e organizacionais nas empresas nacionais são objetos de negociação entre os sindicatos dos trabalhadores e os representantes das empresas? As novas medidas de flexibilização da legislação trabalhista são também objetos de negociação?

Em trabalho recente, Carvalho Neto (1999) pesquisou, em alguns setores⁸, em que medida as inovações tecnológicas e organizacionais foram objetos de barganha nas negociações coletivas dos anos 90. O autor concluiu que dos setores estudados apenas os metalúrgicos da região metropolitana de São Paulo conseguiram negociar alguns itens referentes às inovações organizacionais. Segundo Carvalho Neto (1999), a dificuldade de negociar pontos referentes às inovações pode ser creditada à cultura empresarial despótica e ao despreparo dos sindicalistas.

Um dos objetivos desse trabalho é investigar as negociações dessas inovações em outros setores e verificar os principais obstáculos a tais negociações. Outro objetivo é analisar a estratégia sindical perante as medidas recentes de flexibilização da legislação trabalhista.

Neste artigo, a pesquisa se concentra nos trabalhadores da indústria de calçados do Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul, nos trabalhadores da indústria têxtil do pólo das negociações coletivas, na segunda metade da década de 90, nos sindicatos de Americana, em São Paulo, e nos trabalhadores das empresas siderúrgicas Acesita e Usiminas.

⁷ Modulação da jornada de trabalho é um processo de redução da jornada com reorganização das regras e normas que regulam a utilização do tempo de trabalho.

⁸ Os metalúrgicos da região metropolitana de São Paulo; os metalúrgicos de Betim; os químicos do ABC; os químicos da região metropolitana de São Paulo; os bancários (nacional); os trabalhadores em telecomunicações da TELERJ e da TELEMIG.

O artigo é composto de quatro seções. A primeira compreende uma análise do ajuste produtivo nos setores calçadista, siderúrgico e têxtil. A seção seguinte é dedicada à investigação da regulamentação e difusão da organização por local de trabalho no Brasil. A terceira seção apresenta o resultado dos trabalhadores da indústria calçadista do Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul, nos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil do pólo de Americana e nos sindicatos dos trabalhadores das empresas Acesita e Usiminas. Na seção final são tecidas algumas conclusões.

1

O ajuste produtivo nos setores calçadista, siderúrgico e têxtil no Brasil

A reestruturação produtiva na indústria de calçados

A transformação tecnológica na indústria de calçados é lenta, quando comparada a outros setores, de modo que a adoção de equipamentos automatizados no processo de produção do calçado é restrita. A atividade de produção de calçados no país, desde o início, concentrou-se no Vale dos Sinos, no Estado do Rio Grande do Sul, e na cidade de Franca, no Estado de São Paulo. O Brasil fornece ao mercado mundial, prioritariamente, calçados femininos de couros de baixo e médio valor agregado.

Segundo Costa (1993), no início dos anos 90, a abertura comercial não apresentou grande impacto sobre o setor de calçados. As exportações seguiram a mesma tendência dos anos anteriores e as importações não se alteraram. Segundo pesquisa de Costa (1993), o setor calçadista estava defasado tecnologicamente em algumas áreas, embora estivesse em processo de diminuição do *gap* em relação aos concorrentes asiáticos. Em seu estudo apenas duas empresas, dentre as 30 que responderam ao questionário, estavam atualizadas tecnologicamente naqueles equipamentos considerados mais importantes para a competitividade.

Ribeiro (2000) realizou recentemente estudos de casos com seis grandes empresas do setor. Nessa pesquisa, constatou que a maior parte das empresas possuem máquinas e equipamentos eletrônicos em quase todas as seções do processo produtivo. Os dados demonstram que, nos últimos anos, as empresas pesquisadas realizaram um esforço de atualização tecnológica, adquirindo uma série de equipamentos com base microeletrônica.

A pesquisa também revelou que a inovação organizacional mais difundida é o controle de qualidade, seguida do *Just in Time*. O círculo de controle de qualidade é adotado em apenas uma empresa; já os grupos de trabalhos são utilizados em três das

empresas pesquisadas. No entanto, a adoção dessas inovações é inteiramente subordinada à lógica do taylorismo/fordismo. Os grupos de trabalho, por exemplo, dificilmente atingem os objetivos teóricos de autonomia do trabalhador em seu posto de trabalho e de multifuncionalidade dos operários. O que se nota é a simples economia de mão-de-obra graças ao acúmulo de mais funções parciais por um mesmo operário.

A reestruturação produtiva na indústria siderúrgica

A produção siderúrgica brasileira encontra-se concentrada basicamente em quatro unidades da Federação: Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santos. O Estado de Minas Gerais é o principal produtor de aço bruto do país, tendo sido responsável por 37,5% da produção nacional em 1998. É também o principal produtor de laminados planos e longos, responsável por aproximadamente 38,4% da produção total do país (OLIVEIRA, 2000).

Segundo alguns especialistas, o estado das artes atual na siderurgia nacional seria o seguinte (PANORAMA ..., 1998, p.28):

- os altos-fornos a coque e a carvão vegetal e os equipamentos de redução são modernos e têm escala de produção adequada;
- a siderurgia brasileira acompanhou a trajetória mundial no que diz respeito à difusão de aciarias modernas (conversor a oxigênio e forno elétrico a arco);
- na aciaria, algumas usinas necessitam empreender processos de modernização dos fornos com instalação de uma sublança de oxigênio e maior capacidade de automação, com o objetivo de diminuir a defasagem tecnológica existente entre os produtores nacionais e os principais concorrentes no exterior;
- no lingotamento contínuo encontra-se a maior deficiência tecnológica da siderurgia brasileira;
- em metalurgia de panela, principalmente nas unidades de desgaseificação a vácuo, constata-se uma defasagem tecnológica elevada em relação ao Japão, líder no segmento;
- na laminação, as siderúrgicas brasileiras não estão preparadas para fabricar produtos com o mesmo grau de enobrecimento⁹ de outros produtores mundiais;

⁹ De acordo com Paula (1993), atualmente o maior concorrente do aço não seriam os outros materiais (alumínio, plástico) mas o próprio aço em decorrência da tendência do enobrecimento do produto. Uma das mais relevantes mudanças é a de que a indústria tem passado por uma transformação do modo de produzir, ou seja, uma transição de uma fase na qual a indústria era definida como produtora de *commodities*, para outra fase, atual, na qual se constata uma visão de produtos diferenciados, produtos feitos para satisfazer determinadas especificações e para propósitos mais específicos.

Ajuste produtivo e medidas de flexibilização da legislação trabalhista

– o nível de automação industrial ainda apresenta defasagem em relação aos países desenvolvidos.

As principais inovações organizacionais implementadas no setor são: a terceirização; a simplificação de procedimentos de trabalho, sobretudo das rotinas administrativas; e a redução de níveis hierárquicos e a difusão de técnicas de melhorias da qualidade de processos e produtos (OLIVEIRA, 2000).

As empresas do setor têm repassado a terceiros serviços básicos, como transporte de pessoal, limpeza, restaurantes, segurança patrimonial; áreas diretamente ligadas à produção, como fornecimento de gases industriais, embalagem de bobinas, revestimento de tubos e abastecimento de energia, e áreas de apoio, como gerenciamento da rede de informática, automação e logística interna.

No que diz respeito à gestão da qualidade, houve, no decorrer da década de 90 uma adesão generalizada das empresas do setor às normas da ISO 9000, e grande parte delas já se encontra certificada (PANORAMA..., 1998). Atualmente, as empresas do setor buscam a certificação ISO 14001.

Em consonância com as tendências mundiais do setor, é de se esperar que o processo de reestruturação produtiva da siderurgia brasileira avance com maior intensidade à medida que avança o processo de reestruturação patrimonial¹⁰ (OLIVEIRA, 2000).

No Estado de Minas Gerais cabe destaque a duas siderúrgicas: a Usiminas e a Acesita¹¹. A Usiminas¹² produz principalmente aços laminados planos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Siderurgia, no ano de 1998, no caso dos aços laminados planos, a CSN liderou esse segmento detendo 41,60% da produção, seguida pela Usiminas¹³ com 38,08%, e pela COSIPA com 24,32%. Como a Usiminas adquiriu a COSIPA, em 1993, a participação de ambas nesse segmento atingiu, no ano de 1998, cerca de 58,40%.

As duas siderúrgicas mineiras¹⁴ realizaram esforços de modernização produtiva por meio da adoção de inovações organizacionais e tecnológicas. A adoção de

¹⁰ Conforme estudo do BNDES, em decorrência das privatizações e dos processos de reestruturação societária, das mais de 30 empresas (grupos) existentes ao final da década de 80, restam apenas 11, os quais são responsáveis por 98% da produção brasileira.

¹¹ Empresas privatizadas: Cosim - setembro em 1988; Cimetal - novembro de 1988; Cofavi - Julho de 1989; Usiba - outubro de 1989; Usiminas - outubro de 1991; Cosinor - novembro de 1991; Piratini - fevereiro de 1992; CST - julho de 1992; Acesita - outubro de 1992; CSN - abril de 1993; Cosipa - agosto de 1993; Açominas - setembro de 1993 (PAULA, 1998).

¹² Aqui nos referimos à usina localizada na cidade de Ipatinga. O grupo Usiminas possui as empresas: Usiminas; Cosipa; Usiminas Mecânica S.A; Rio Negro Com.In. Aço S.A; Usiparts; Fasal (PAULA, 1998).

¹³ A Usiminas produz planos não revestidos e também galvanizados.

¹⁴ Na Usiminas, os principais acionistas são Nippon Usiminas, Previ, Caixa dos Funcionários, Votorantim e Camargo Corrêa. A Acesita, por sua vez, é controlada pelo grupo francês Usinor e pelos fundos de pensão das estatais. Principais empresas do grupo: Acesita; Cia Siderúrgica de Tubarão; Indústrias Villares; Aços Villares; Acesita Energética; Aceplac e Sifco.

novas técnicas gerenciais acarretou uma redução significativa no número de funcionários. A Usiminas, desde 1985, vem reduzindo gradualmente o número de funcionários por meio do expediente de incentivo à aposentadoria em vez de demissões em massa. Em 1985, a companhia empregava 14.798 funcionários¹⁵; esse número caiu para 8.040 no ano de 1999 (IBS, 1999). Em 1991, o número total de funcionários da Acesita atingia 8.428, no entanto, no ano de 1993 esse número caiu para 5.543. No ano de 1999, a companhia apresentava 3.300 funcionários (OLIVEIRA, 2000). Entre 1990 e 1995, a Usiminas traçou um Plano de Atualização Tecnológica e Otimização da Capacidade Produtiva implementado no período de 1996 a 2000. A Usiminas investiu US\$ 1,45 bilhão na introdução de inovações tecnológicas na Usina de Intendente Câmara em Ipatinga e no enobrecimento de sua linha de produção. Os pontos centrais desses investimentos foram o aumento dos laminados a frio e de aços galvanizados. Esse plano representa o maior pacote de investimentos já realizados pela siderurgia brasileira e promoveu na usina a atualização dos processos industriais (Desde 1998 a empresa opera com 100% de lingotamento contínuo) (OLIVEIRA, 2000). Na Acesita, após 1994, foram investidos recursos em modernização e melhoria das condições operacionais e na ampliação de instalações de produtos estratégicos, totalizando US\$ 626 milhões entre 1994 e 1998 (OLIVEIRA, 2000).

A reestruturação produtiva na indústria têxtil

No Brasil existem 3 pólos têxteis:

– um pólo localiza-se na região de Americana em São Paulo, incluindo as cidades de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d'Oeste e Sumaré. O principal segmento desse complexo têxtil é a indústria de tecelagem;

– outro pólo é no Vale do Itajaí, em Santa Catarina. O pólo concentra-se na produção de malharia e artigos de cama, mesa e banho;

– o terceiro pólo situa-se nas proximidades da cidade de Fortaleza, no Ceará. O parque apresenta empresas de fiação, tecelagem, malharia e confecção (IEL CNA SEBRAE, 2000).

Logo após a abertura comercial, o ajuste produtivo no setor seguiu na mesma direção das demais indústrias, com fechamento de unidades produtivas¹⁶, redução do número de empregados¹⁷ e racionalização da linha de produção.

¹⁵ Empregados na sede (Belo Horizonte), escritório e na usina de Ipatinga.

¹⁶ No ano de 1990, o número de empresas no segmento de fiação e tecelagem registradas foi de, respectivamente, 1.179 e 1458; em 1997, esses números passaram para 550 e 700.

¹⁷ No segmento de fiação e tecelagem, no ano de 1990, o número de empregados foi de, respectivamente, 227.015 e 140.000; em 1997, esses números caíram para 93.000 e 47.000.

De acordo com estudo mais recente do IEL–CNA–SEBRAE (2000), o número de filatórios *open-end* e a anéis, em 1990, ficava em torno de 1.085 e 25.660, respectivamente; no ano de 1995, esses números atingiram 1.161 e 25.541. Constata-se uma lenta incorporação de filatórios *open-end* pelo segmento de fiação.

No Brasil, em 1995, cerca de 32% dos fusos e rotores instalados apresentavam menos de 10 anos de uso, no entanto em Taiwan, Itália e Hong Kong esse percentual atingia, respectivamente, 52%, 70% e 76% (IEL–CNA–SEBRAE, 2000).

Os dados do referido estudo do IEL–CNA–SEBRAE (2000) apontam que, no ano de 1990, os teares com lançadeira e sem lançadeira (teares de projétil, teares de pinça, teares a jato de ar e teares a jato d' água) eram, respectivamente, 141.100 e 23.367; em 1996, esses números passaram para 122.408 e 33.196. Os teares com lançadeira, com menor produtividade, ainda são maioria no segmento de tecelagem.

No Brasil, em 1996, os teares sem lançadeira representavam 21% do total dos teares utilizados, enquanto na Rússia, Estados Unidos e Taiwan esse percentual atinja 90%, 87% e 88%, respectivamente (IEL–CNA–SEBRAE, 2000).

Quanto às inovações organizacionais, as empresas do setor estão intensificando o uso das novas técnicas gerenciais em busca de maior qualidade. Isso pode ser constatado pelo número de empresas que obtiveram a certificação ISO 9000. Algumas empresas do setor já foram inclusive certificadas com a ISO 14001.

Apesar da defasagem tecnológica no setor têxtil, é inegável seu esforço para se modernizar. As importações de máquinas e equipamentos têxteis, no ano de 1990, foram da ordem de US\$ 377.040 milhões; em 1995, esse valor praticamente duplicou, atingindo US\$ 738.606 milhões. Em 1998, os gastos com máquinas e equipamentos têxteis caíram para US\$ 472.594 milhões, mas permaneceram acima dos valores de 1990 (JENKINGS, 2001).

Os setores calçadista, siderúrgico e têxtil realizaram nos anos 90 um esforço de modernização produtiva. Nos setores siderúrgico e têxtil, apesar da incorporação de equipamentos mais atualizados, ainda permanece uma defasagem tecnológica quando comparados aos de outros países. Os dados reforçam o diagnóstico que identifica o ajuste produtivo na indústria nacional como defensivo, mas a sobrevivência e a ampliação de novos espaços no mercado pelas empresas depende do aprofundamento da reestruturação produtiva. A tendência é a intensificação do ajuste produtivo por meio da superação da defasagem existente nas máquinas e equipamentos e no uso mais generalizado de novas técnicas gerenciais.

2

A importância da organização sindical no local de trabalho e da organização autônoma por local de trabalho na negociação do ajuste produtivo

O esforço de modernização produtiva da indústria nacional, na década de 90, é inegável, incluindo os setores de calçados, siderúrgicos e têxteis. A introdução de inovações tecnológicas e organizacionais nos espaços produtivos acarretou alterações significativas na organização do trabalho. Se no taylorismo/fordismo, a cada trabalhador cabia uma única função, a partir dos anos 90, um dos requisitos é a flexibilidade funcional¹⁸, portanto, uma lógica distinta da organização de produção baseada na gerência científica. As novas formas de automação e de técnicas gerenciais exigem novos requisitos de qualificação dos trabalhadores, como habilidade de comunicação e resolução de problemas, maior autonomia e outros. Sem dúvida, as transformações no chão-de-fábrica da indústria nacional, evidenciadas na indústria de calçados, siderúrgica e têxteis, exigem acompanhamento sistemático pelos trabalhadores e seus representantes. O grande desafio do sindicalismo nacional é o acompanhamento e também a antecipação dos possíveis caminhos do ajuste produtivo em seus setores.

Segundo Oliveira (1998), a partir dos anos 90, a área de incidência dos novos temas sindicais - como flexibilização da jornada de trabalho, redução dos benefícios sociais, programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e formação profissional - é a empresa, onde a organização sindical sempre foi débil. Nas palavras do autor:

A crise em que os sindicatos estão agora mergulhados não decorre, portanto, de um processo inexorável de reestruturação produtiva ao qual os trabalhadores devem ser ajustar rapidamente (...) Ela revela toda a dimensão dos impasses acumulados no amplo esforço de modernização do movimento sindical em meio a um cenário político e econômico marcado pela crise e cujo desfecho está se desenhando no atual ciclo de modernização conservadora, que parece reiterar os problemas de origem do novo sindicalismo. (p.27)

Segundo Cardoso (1997), o enraizamento dos sindicatos no local de trabalho não é insignificante¹⁹. Com base nos dados da Pesquisa Sindical, o autor constatou

¹⁸ A flexibilidade funcional ocorre quando cada trabalhador exerce um conjunto diversificado de tarefas.

¹⁹ No Brasil, as relações de trabalho não favorecem a organização dos trabalhadores no local de trabalho. A Constituição de 1988 apresenta um preceito que possibilita a presença do delegado sindical nas empresas com mais de 200 funcionários. Segundo o texto constitucional, a figura do representante sindical deve ser regulamentada por meio de cláusula específica nas negociações coletivas. No entanto, a capacidade de barganha dos sindicatos nas negociações coletivas é influenciada em parte pela conjuntura econômica.

que, dos sindicatos de empregados urbanos, quase metade tinha delegados sindicais naquele ano. Em termos médios, para cada 179 empregados urbanos era possível encontrar um delegado sindical e, no que se refere às comissões de fábrica, podiam ser encontradas em 7% dos sindicatos de trabalhadores urbanos.

Pochmann (1996), apoiado na mesma pesquisa, apresenta conclusões e números diferentes. Segundo esse autor, em cada dez sindicatos de empregados assalariados urbanos, em média dois registraram a presença de delegado em 1991. Portanto, um resultado diferente do registrado no trabalho de Cardoso (1997). Quanto às comissões de fábrica, segundo Pochmann (1996), menos de 6% das entidades sindicais de assalariados urbanos tinham essa forma de representação. Nesse último ponto, a diferença nos dados fornecidos é pequena, mas com interpretações totalmente distintas.

Para Pochmann (1996), a presença de delegados e de comissão de fábrica nas entidades de empregados assalariados em todo o país ainda é insignificante. Porém, Cardoso (1997) entende que o número de delegados sindicais e de comissão de fábrica indica que os sindicatos conseguiram ampliar sua penetração no local de trabalho.

De acordo com os dados originais da Pesquisa Sindical (BRASIL, 1991), dentre os 2.017 sindicatos de empregados urbanos, cerca de 202 possuíam delegados sindicais, ou seja, em torno de 10,01% dos sindicatos. Esses números não refletem exatamente os resultados apresentados por Pochmann (1996) e por Cardoso (1997), mas os valores se aproximam mais dos valores citados no trabalho de Pochmann (1996). Nenhum dos dois autores explica a metodologia de seus cálculos, dificultando o confronto. Quanto às comissões, dos 3.457 sindicatos de empregados urbanos, 243 possuíam comissões de fábrica, portanto, 6,85% desses sindicatos contam com tal forma de representação no local de trabalho. Os últimos dados se aproximam dos valores levantados por ambos os autores.

A representação sindical no local de trabalho e as organizações autônomas por local de trabalho, no Brasil, quando comparadas às de outros países - principalmente os desenvolvidos - ainda são pouco expressivas. Mas, levando-se em conta o argumento de Cardoso (1997, p.103) de que a existência de delegados sindicais e/ou comissões de fábrica

[...] num país sem legislação de apoio a representantes de base, significa que boa parte dos sindicatos conseguiu forçar sua entrada nas empresas contra barreiras legais e contra a cultura consolidada de enclausuramento do local enquanto espaço do arbítrio privado do proprietário.

Em momentos de retração da atividade econômica e elevadas taxas de desemprego, por exemplo, os sindicatos enfrentam dificuldades na manutenção de cláusulas de cunho político. O preceito constitucional de 1988, na verdade, não assegura aos sindicatos dos trabalhadores a presença do representante sindical.

Como apontou Cardoso (1997), a legislação brasileira não estabelece condições efetivas para a organização dos trabalhadores no interior de empresas. No entanto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), única central com posicionamento favorável à organização no local do trabalho, não transformou a luta pela organização sindical no local de trabalho e a organização autônoma no local de trabalho em eixos centrais de sua agenda (RODRIGUES, 1994). Não existe nem mesmo uma pressão por parte da CUT pela regulamentação, sob a forma de lei, do representante sindical.

Na Alemanha, os trabalhadores estão negociando vários itens relativos à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais. Nesse país, o sistema de representação dos interesses dos trabalhadores apresenta dupla face: de um lado a barganha coletiva e de outro, as comissões de fábrica. Tais comissões de fábrica²⁰ são regulamentadas por lei e, segundo a legislação alemã, cabe a essas comissões a negociação de questões relativas às inovações tecnológicas e organizacionais. Certamente, o poder e a capacidade de negociação das comissões podem ser creditados à sua regulamentação em lei.

As comissões de fábrica, na medida em que acompanham o cotidiano do espaço fabril, são capazes de apreender as especificidades do ajuste em cada planta produtiva e seus impactos sobre o trabalho. Em que pesem as particularidades de cada país, a experiência alemã aponta para a importância da organização autônoma no local de trabalho em um contexto de transformações da organização da produção.

A ausência de regulamentação favorável à organização sindical no local de trabalho e à organização autônoma no local de trabalho no Brasil é um forte empecilho para sua difusão. Outra dificuldade advém da pouca ênfase dada pelo movimento sindical em suas estratégias a tais tipos de organização. A baixa difusão no país da organização sindical e autônoma no local de trabalho é um elemento-chave na apreensão das dificuldades encontradas pelos trabalhadores brasileiros na negociação de cláusulas referentes ao ajuste produtivo.

²⁰ Dentre os direitos da comissão de fábrica regulamentados por lei : " (...) *consultation and information rights on economic matters, codetermination rights on social concerns and personnel issues such as selection criteria and in-house training, and veto rights over personnel issues, including, recruitment, redeployment and dismissal.*" (BEATHGE & WOLF, 1995, p.234)

A negociação na indústria calçadista

O pólo calçadista do Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul reúne em torno de 15 sindicatos de sapateiros. Nesta pesquisa foram entrevistados os representantes dos sindicatos (estes, filiados à CUT) dos sapateiros de Novo Hamburgo²¹, Sapiranga, Ivoti e Dois Irmãos.

Os diretores desses sindicatos adquirem informações sobre as inovações tecnológicas e organizacionais em seminários e congressos da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Na maioria dos sindicatos não ocorrem reuniões periódicas de suas diretorias para discutir a temática das inovações tecnológicas e organizacionais. Os sindicalistas alegaram também que não conseguem mobilizar suas bases para discutir essa temática. Os diretores sindicais de Sapiranga são os únicos a discutirem quinzenalmente as inovações adotadas nas empresas.

Grande parte dos sindicalistas entrevistados alega que não há transformações significativas no maquinário e nos métodos de gestão das empresas. Esse é o principal argumento utilizado por esses sindicalistas para não considerar como ponto central da pauta de discussões o tema das inovações. De fato, no setor calçadista a difusão do progresso tecnológico, quando comparada a outros setores, é lenta, mas vários equipamentos e máquinas de base microeletrônica são utilizados. Segundo pesquisa de Ribeiro (2000), nas grandes empresas do setor constata-se uma atualização das máquinas e equipamentos utilizados. Quanto às inovações organizacionais, a mesma pesquisa indicou uma incorporação dos métodos gerenciais adaptados à lógica do taylorismo/fordismo nas grandes empresas. Essa adaptação dos métodos acarreta o acúmulo de tarefas parciais em cada ocupação e a intensificação do trabalho. Não se pode afirmar, portanto, que não haja nenhuma transformação na organização da produção, principalmente no caso das grandes empresas do setor calçadista.

Segundo os sindicalistas, os empresários locais não estão dispostos a dialogar sobre o tema das inovações. A cultura empresarial local pode ser despótica mas os próprios sindicalistas não atribuem grande importância à temática das inovações em sua agenda sindical.

²¹ Os sindicatos de Novo Hamburgo e de Sapiranga estão entre os sindicatos dos sapateiros com os maiores números de sindicalizados dessa região.

A presença de um delegado sindical foi uma reivindicação e conquista do sindicato de Novo Hamburgo ao final da década de 80. Na segunda metade dos anos 90, esse sindicato não conseguiu manter a cláusula referente à presença do delegado sindical nas negociações coletivas. A eliminação dessa cláusula nas Convenções Coletivas da segunda metade da década de 90 pode ser atribuída à queda de representatividade e de capacidade de mobilização do sindicato em meio à crise que se abateu sobre a indústria de calçados²². O sindicato dos sapateiros de Sapiranga apresenta em sua pauta a reivindicação do representante sindical desde o início dos anos 90, no entanto, essa cláusula nunca foi contemplada nas negociações. Nos demais sindicatos (de Ivoti e de Dois Irmãos), a figura do delegado sindical nunca compôs a pauta das negociações.

Nos sindicatos entrevistados não existe nenhuma discussão ou posicionamento sobre a organização autônoma no local de trabalho.

O banco de horas²³, em 1998, foi negociado apenas pelo sindicato dos sapateiros de Sapiranga, observando-se os seguintes pontos: a jornada de trabalho pode ser estendida em um limite máximo de 30 horas mensais de trabalho; esse limite máximo somente poderá ser distribuído de segunda a sexta-feira; a jornada de trabalho diária poderá ter duração máxima de 10 horas; mulheres com filhos menores de sete anos e empregados estudantes são dispensados da compensação da jornada. Essas cláusulas praticamente inviabilizam a implantação efetiva do banco de horas, pois nas empresas de calçados é grande o número de empregados do sexo feminino com filhos e/ou estudantes. Esses termos foram mantidos na Convenção Coletiva de 1999, apesar da reivindicação dos empresários pela supressão dos limites estabelecidos.

Na negociação coletiva do ano de 2000, os empresários de Sapiranga resistiram em manter a cláusula referente ao banco de horas. A principal razão de tal resistência é a orientação jurisprudencial 182 do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo a orientação jurisprudencial, é válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. Essa orientação possibilita negociações individuais para compensação de horas sem a existência de qualquer limite. Os demais sindicatos entrevistados – Novo Hamburgo, Ivoti e Dois Irmãos – resistem à negociação do banco de horas.

²² Na cidade de Novo Hamburgo, entre 1994 e 1996, cerca de 111 empresas faliram e 5.372 operários foram demitidos (RIBEIRO, 2000).

²³ Sindicatos de sapateiros de São Leopoldo e Campo Bom, na convenção coletiva de 2000, também negociaram o Banco de Horas. O sindicato de Campo Bom acordou a implementação de uma votação secreta entre os trabalhadores nas empresas que reivindicam a adoção do banco de horas. Se a votação for favorável ao banco horas, ele será implementado. Esse mecanismo é na verdade uma forma de inviabilizar a adoção do banco de horas.

Segundo os sindicalistas entrevistados, os empresários não estão reivindicando a adoção do contrato temporário de trabalho e/ou o contrato por tempo parcial.

A negociação na indústria siderúrgica

O parque siderúrgico mineiro ocupa posição de destaque no cenário nacional. Dentre suas empresas cabe destacar a Acesita e Usiminas. O sindicato dos trabalhadores responsável pela negociação com a Acesita é o Metasita (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Timóteo). A Usiminas, por sua vez, negocia com o Sindipa (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Ipatinga). As negociações entre esses dois sindicatos e as duas empresas ocorrem por meio de Acordos Coletivos²⁴.

Segundo os sindicalistas de ambos os sindicatos, uma das principais fontes de informações sobre as inovações tecnológicas e organizacionais são os meios de comunicação e a participação em atividades nacionais, estaduais e regionais organizadas pela CUT. Os diretores sindicais alegaram que as empresas não se dispõem a discutir a introdução das inovações na planta produtiva. Os diretores do Metasita procuram dialogar com a Acesita, após a implementação dessas inovações, mas também alegaram grandes dificuldades. As pautas das negociações do Metasita com a Acesita trazem cláusulas referentes às inovações tecnológicas e organizacionais²⁵ desde 1995. As pautas mais recentes dos Acordos Coletivos (ACTs) do Sindipa não apresentam nenhuma cláusula, à exceção da terceirização, referente às inovações tecnológicas e organizacionais.

Segundo Noronha (1999), as diretorias sindicais muitas vezes apresentam nas negociações uma pauta contendo inúmeras cláusulas, mas apenas algumas cláusulas são de fato para valer. Apesar desse limite apontado pelo autor, a presença de cláusulas referentes às inovações tecnológicas e organizacionais demonstra que os sindicalistas não ignoram as transformações no setor.

As diretorias sindicais entrevistadas não apresentam um calendário regular e sistemático de discussões sobre a adoção de inovações no setor. Os membros dos

²⁴ Os dois sindicatos são filiados à CUT. O Sindipa se filiou à CUT no ano de 1999. Até 1995 o Sindipa foi filiado à Força Sindical.

²⁵ Cláusula 11^o da campanha 2000/2001 - Reestruturação produtiva - o sindicato participará de todo o processo de mudança em curso na fábrica. Tal envolvimento vai além de mera ação reivindicatória, mas atinge um patamar de proposições que resguardam os interesses dos trabalhadores. (Para isso, o Sindicato requer a formação de uma Comissão Paritária entre a entidade e a empresa, para: 1-) discussão com antecedência de todas as possíveis conseqüências de inovações ou transformações tecnológicas; 2-) participação em todas as novas ou reinventadas formas de gestão dos processos de organização e distribuição da força de trabalho dentro da Acesita).

sindicatos também não discutem o tema das inovações com sua base e eles alegam dificuldades de mobilização da categoria para tais discussões.

O Metasita, no Acordo Coletivo (ACT) de 1997/1998, conseguiu introduzir uma cláusula referente à terceirização²⁶. No entanto, essa cláusula não foi renovada nos próximos ACTs. Os próprios membros da diretoria sindical não se interessavam pela renovação dessa cláusula. No período em que vigorou, a Acesita simplesmente apresentou ao sindicato um relatório contendo a relação de suas prestadoras de serviços. A cláusula não deixava clara a necessidade de discussão entre empresa e sindicato quando da terceirização de alguma atividade. A redação imprecisa da mesma permitiu que a Acesita não estabelecesse discussões com o sindicato sobre tal tema. Atualmente, a estratégia dos diretores do Metasita é a negociação da extensão dos benefícios concedidos aos funcionários da Acesita para os empregados das empresas contratadas. Os diretores tentam negociar a adoção dos benefícios diretamente com as empresas contratadas. Eles acreditam que a incorporação desses benefícios para os funcionários das empresas contratadas elevaria os custos desses funcionários, tornando desinteressante o processo de terceirização.

No ACT de 1992/1993 entre o Sindipa e a Usiminas, constava uma cláusula por meio da qual a empresa comprometeria-se a dialogar com o sindicato caso viesse a terceirizar atividades. Tal cláusula não foi negociada nos acordos seguintes. Segundo o atual diretor do Sindipa, a Usiminas aceitou negociar essa cláusula naquele ano para não criar fortes impasses no momento de fechamento do Acordo Coletivo. De acordo com ele, a antiga diretoria do sindicato filiada à Força Sindical não iria exigir o cumprimento da referida cláusula. A pauta do ACT de 1998/1999 apresenta uma cláusula referente à terceirização (segundo a cláusula, a Usiminas deve elaborar junto com o Sindicato as regras para os eventuais contratos de terceirização), porém esse ponto não integrou a pauta dos acordos seguintes. O tema da terceirização e demais inovações não ocupam um espaço central nas pautas de negociação do Sindipa com a Usiminas.

Uma cláusula que assegurasse o representante sindical nunca constou das pautas de negociação do Metasita e do Sindipa. O diretor do Sindipa, inclusive, desconhecia a figura do delegado sindical. Os diretores do Metasita alegaram que grande parte dos membros de sua diretoria permanece no chão-de-fábrica eliminando, assim, a necessidade do representante sindical. O Metasita inclui em sua pauta uma série de cláusulas relativas à organização sindical no local de trabalho (OLT)²⁷, o que é curioso,

²⁶ Segundo a cláusula: "A empresa apresentará ao sindicato, até 10 dias após a assinatura do acordo, seu estudo sobre a contratação de terceiros."

²⁷ (Cláusula 9· da pauta da campanha 2000/2001 1·) Será permitida, dentro da área da empresa, a organização dos trabalhadores por meio das comissões de empregados, para dirimir conflitos internos das relações de trabalho. (O processo de eleição dos membros das comissões, bem como seu

pois o sindicato apresenta uma pauta com cláusulas que buscam ampliar sua participação no local de trabalho mas que não incluem a figura do representante sindical.

Os diretores do Metasita e os diretores do Sindipa não possuem um posicionamento ou estratégia definida com relação à organização autônoma no local de trabalho.

Segundo os diretores sindicais do Metasita e do Sindipa não existem pressões por parte da Acesita e da Usiminas para negociar nenhuma cláusula referente ao Banco de Horas. A razão da ausência dessa reivindicação por parte dos empresários é atribuída a uma antiga cláusula dos acordos coletivos que assegura ao empregado o direito de optar pela compensação das horas extras porventura realizadas. A data da compensação, todavia, dependerá do entendimento entre o empregado e sua chefia imediata, observadas a oportunidade, o interesse comum e os preceitos legais. A cláusula estabelece um banco de horas camuflado nas empresas. De acordo com os diretores sindicais, os próprios funcionários resistem ao fim dessa cláusula, porque o sistema de rodízio de turnos, adotado geralmente nas indústrias de fluxo contínuo, cria grandes dificuldades pessoais para os empregados. A possibilidade de compensação das horas trabalhadas é uma oportunidade de ajustar os interesses pessoais dos operários à jornada de trabalho.

Nos Acordos Coletivos, os representantes da Acesita e da Usiminas não reivindicam a adoção do contrato de trabalho por prazo determinado e do contrato de trabalho parcial.

Nos anos 90, os membros da diretoria do Metasita e do Sindipa enfrentaram grandes desafios. No período em que as empresas Acesita e Usiminas pertenciam ao Governo Federal, seus empregados conseguiram obter um conjunto variado de benefícios, mas após a privatização a maioria desses benefícios²⁸ foi eliminada dos ACTs²⁹.

No ano de 1998 a Acesita rompeu o ACT, eliminando unilateralmente a quinta turma de trabalho. Atualmente, um dos pontos centrais da agenda de luta do Metasita é o retorno da quinta turma de trabalho³⁰. A partir da segunda metade dos anos 90 os

funcionamento, será organizado e conduzido pelo Sindicato; 2-) Terão estabilidade no emprego os trabalhadores que integram as comissões de empregados, até um ano após o término do seu mandato; 3-) O Sindicato terá direito a reuniões com os trabalhadores no interior da fábrica sob o nome de bate-papo sindical).

²⁸ Por exemplo, no ACT de 1995/1996, entre Acesita e Metasita, o benefício adicional por tempo de serviço foi congelado e transformado em vantagem pessoal e estipulou-se que os trabalhadores admitidos a partir de 01/11/95 não teriam acesso a tal vantagem.

²⁹ Nos ACTs de 1993/1994 e 1994/1995, entre Usiminas e Sindipa, ocorreu a eliminação e o congelamento de uma série de benefícios, como gratificação de férias, gratificação extraordinária, adicional por tempo de serviço e outros.

³⁰ Com a adoção da tabela francesa em 1990 a empresa criou uma quinta turma de trabalho. A adoção dessa tabela é resultado da Constituição de 1988 que estabelece como tempo máximo para jornada de trabalho ininterrupta seis horas diárias.

sindicalistas lutam para manter ou impedir a eliminação de alguns direitos e benefícios conquistados anteriormente. Certamente o quadro de perdas das conquistas anteriores dificulta a capacidade e a disponibilidade da diretoria sindical de investir e traçar estratégias acerca das inovações tecnológicas e organizacionais.

A negociação da indústria têxtil

No pólo têxtil de Americana, no Estado de São Paulo, existem quatro sindicatos dos trabalhadores na indústria têxtil localizados em Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara D' Oeste e Sumaré³¹. Esses sindicatos possuem a mesma data-base e assinam conjuntamente a mesma Convenção Coletiva (a data-base é o mês de novembro) junto ao Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo. A única exceção é o Sindicato dos Trabalhadores de Americana, que assina, também no mês de dezembro, uma Convenção Coletiva com o Sindicato das Indústrias de Tecelagens de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara D'Oeste e Sumaré. Essa Convenção Coletiva apresenta basicamente as mesmas cláusulas da primeira convenção. Entre os representantes dos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil do pólo de Americana foi entrevistado o diretor do sindicato de Americana³².

O diretor do sindicato de Americana dispõe de informações sobre as inovações tecnológicas e organizacionais por meio de visitas ao chão-de-fábrica e de reuniões com seus diretores de base. O sindicalista alegou que as empresas se recusam a discutir qualquer ponto referente às inovações. No entanto, as pautas das negociações coletivas mais recentes não apresentam nenhuma cláusula referente às inovações.

O diretor sindical mencionou dificuldades de mobilizar a categoria para discutir qualquer ponto acerca das inovações. A diretoria, por sua vez, não apresenta um calendário regular e sistemático de discussões com os próprios membros sobre as inovações tecnológicas e organizacionais.

O sindicato não possui delegado sindical. A figura do representante sindical nunca foi ponto de pauta nas negociações coletivas. O sindicalista considera relevante a organização no local de trabalho, no entanto, não reivindica o representante sindical previsto na Constituição de 1988.

O sindicalista não é favorável à organização autônoma no local de trabalho, alegando que essas comissões representam única e exclusivamente os interesses da empresa.

³¹ O sindicato dos trabalhadores da indústria têxtil de Sumaré é o único filiado a uma central sindical - CGT. Os demais sindicatos são independentes de qualquer central.

³² Dentre os sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil do pólo de Americana, o sindicato de Americana apresenta, em 2001, o maior número de filiados, 2.600.

Quanto ao banco de horas, a Convenção Coletiva de 1997/1998 negociada entre os sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil de Americana, Nova Odessa, Santa Barbará d'Oeste e Sumaré e o sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo, antecipando-se a Lei 9.601/98, apresenta uma cláusula referente à flexibilização da jornada de trabalho. Essa cláusula faculta às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, assistidos pelo respectivo Sindicato, a implantação de uma jornada flexível de trabalho, controlada pelo sistema de créditos e débitos - Banco de Horas. A compensação deveria ser realizada em doze meses. O segundo parágrafo estabelecia que, não havendo a compensação integral das horas de Crédito no mês subsequente ao vencimento do período de apuração, as horas residuais que não tivessem sido compensadas deveriam ser pagas como extras, com os adicionais previstos na convenção³³.

A Convenção Coletiva de 1999/2000 estabeleceu, na cláusula 32, relativa à flexibilização da jornada de trabalho e que, não havendo compensação integral das horas de crédito ou débito no mês subsequente ao vencimento do período de apuração, as horas residuais não compensadas, em caso de crédito, devem ser pagas com adicional de 50% e, em caso de débito, serão descontadas, considerando-se apenas o salário-hora. Os novos termos da compensação eliminaram a possibilidade das horas não compensadas serem pagas com adicionais de 60% ou 100%. Nessa cláusula acrescentou-se o parágrafo oitavo, definindo critérios de pagamento dos saldos do banco de horas em caso de rescisão contratual. Por exemplo, no caso de dispensa sem justa causa, a empresa deverá remunerar as horas de crédito como extras; no caso de desligamento do empregado por justa causa, a empresa deverá pagar as horas de crédito, porém sem aplicação do adicional de horas extras. A Lei 9.601/98 não estabelece critérios diferenciados de pagamento de horas não compensadas no caso de rescisão contratual³⁴. O parágrafo oitavo da cláusula 32 dessa Convenção fere o terceiro parágrafo do artigo sexto da Lei 9.601/98. Os critérios estabelecidos, na verdade, salvaguardavam a empresa.

³³ A convenção de 1997/1998 estabelece: "As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo: a) 50% de acréscimo, em relação à hora normal, para as primeiras 02 horas extras diárias, quando trabalhadas de segunda a sábado, ou seja, em dias normais de trabalho, entendendo-se o sábado como dia normal de trabalho não compensado; b) 60% de acréscimo, em relação à hora normal, para as horas extras que excederem às 02 horas referidas na letra a supra; c) 100% de acréscimo, em relação à normal, para as trabalhadas em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados".

³⁴ Lei 9.601, artigo sexto, parágrafo terceiro: "Na hipótese de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

Na Convenção Coletiva de 2000/2001, a cláusula 31 relativa à flexibilização da jornada de trabalho³⁵, apresenta um conteúdo genérico e deixa sob responsabilidade de cada sindicato, por meio de Acordo Coletivo, a fixação de critérios específicos.

O Acordo Coletivo firmado em 01.12.2001, entre o sindicato dos trabalhadores na indústria de fiação e tecelagem de Americana e a Fibra Dupont Sudamérica S.A, referente ao banco de horas, apresenta um conteúdo similar ao de alguns parágrafos da cláusula 32 da Convenção Coletiva de 1999/2000. O período de apuração dos saldos existentes terá duração de um ano. Segundo o acordo, o empregado fará jus ao pagamento com acréscimo do adicional de 50% das horas não compensadas após o período de apuração do banco de horas. O sindicato consultou os empregados dessa empresa por meio de uma lista de assinaturas, que resultou na aprovação do banco de horas por 71% dos empregados.

O acordo coletivo firmado entre esse sindicato e a empresa não estabeleceu nenhum limite para a extensão diária da jornada de trabalho nem para a utilização de finais de semana. O mecanismo de consulta utilizado pelo sindicato colocou os trabalhadores em uma posição bastante fragilizada perante o empresário. A direção da empresa, por meio da lista de assinatura, é capaz de identificar os operários favoráveis e contrários ao banco de horas. Os termos do acordo não traçaram limites ao uso do banco de horas mas estabeleceram critérios como desconto em caso débito³⁶, que salvaguardam a empresa. A lei 9.061/98 não estabelece, em caso de débito no período de vencimento da apuração do banco de horas, a possibilidade de desconto em folha salarial.

Os itens referentes à flexibilização da jornada de trabalho nas Convenções Coletivas e mais recentemente os Acordos Coletivos dos sindicatos dos trabalhadores da indústria têxtil do pólo de Americana beneficiam muito mais as empresas do que os trabalhadores.

Segundo o membro da diretoria do Sindicato de Americana, os empresários do setor têxtil na região não estão reivindicando a implementação do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado e do Contrato de Trabalho por Tempo Parcial.

³⁵ Cláusula 31 da Convenção Coletiva de 2000/2001 - "É facultado às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional, a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos - Banco de Horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal em determinados dias e/ou período, sejam compensadas pelas correspondente diminuição em igual número em dias e/ou período futuro, a ser definido de comum acordo entre as empresa e os empregados."

³⁶ Acordo coletivo de trabalho - parágrafo terceiro - " Na existência de saldo negativo, sem aplicação de qualquer adicional, considerando-se o salário-hora à época vigente, em folha de pagamento, ou, se for o caso, na rescisão. Também, desde que expressa a vontade de ambas as partes, poderá iniciar o novo banco de horas."

4

Conclusões

Nos anos 90, os setores calçadista, siderúrgico e têxtil realizaram um significativo esforço de modernização por meio da adoção de inovações tecnológicas e organizacionais. No Brasil, os sindicatos dos trabalhadores não estão negociando pontos referentes à introdução dessas inovações. Dentre as razões possíveis estão: o despreparo dos sindicalistas quanto ao tema das inovações e a cultura empresarial despótica. Nos setores pesquisados, os sindicalistas alegaram que os empresários não se propõem a discutir itens referentes às inovações. No entanto, vários sindicalistas entrevistados, à exceção dos diretores dos sindicatos dos sapateiros de Sapiranga e do Metasita, desconheciam a dimensão e os efeitos do ajuste produtivo em seus setores industriais. Os sindicatos não apresentam um cronograma de discussões sistemáticas acerca do ajuste produtivo. Como apontamos, apesar do esforço de modernização nas indústrias de calçados, de produtos siderúrgicos e têxteis, ainda se constata uma defasagem quando comparados com o estado das artes de cada indústria. Desse modo é provável a intensificação da reestruturação produtiva nesses setores industriais nos próximos anos. Dada a debilidade com que os sindicalistas acompanham as transformações em seus setores, eles não conseguem elaborar estratégias de atuação que antecipem os rumos do ajuste produtivo no país.

O ponto central para explicar o despreparo e as dificuldades encontradas pelos sindicalistas na negociação de itens referentes a inovações é a ausência de organização sindical no local de trabalho. As especificidades e os impactos de introdução das inovações exigem um contato permanente e direto com o chão-de-fábrica. No Brasil, a presença do sindicato no interior da fábrica sempre foi débil. E certamente, a ausência de uma legislação favorável à organização sindical no local de trabalho cria enormes dificuldades para um sindicalismo mais ativo no chão de fábrica. Mas, deve-se ressaltar que a luta em torno da organização sindical no trabalho não é um dos principais eixos das agendas das Centrais Sindicais, pois nem mesmo a CUT apresenta esse tema como uma de suas principais bandeiras.

Dos sindicatos pesquisados, apenas o dos sapateiros de Novo Hamburgo e o dos sapateiros de Sapiranga reivindicam em suas pautas o representante sindical. O sindicato dos sapateiros de Novo Hamburgo, ao final dos anos 80, conquistou o delegado sindical nas negociações coletivas, porém, o ajuste produtivo na indústria de calçados, na década de 90, acarretou inúmeras demissões, deixando o sindicato em uma posição extremamente frágil. Com a perda de representatividade e de capacidade de mobilização, o sindicato dos sapateiros de Novo Hamburgo não conseguiu manter nas negociações dessa década a figura do representante sindical. Os demais sindicatos, inclusive os cutistas, nunca reivindicaram nas negociações coletivas o delegado sindical.

A maioria dos sindicatos pesquisados não apresenta uma estratégia definida em relação à organização autônoma no local de trabalho, inclusive o diretor do sindicato dos trabalhadores têxteis de Americana mostrou-se totalmente contrário a essa forma de representação.

A organização sindical e a organização autônoma no local de trabalho possibilitam o acompanhamento e negociações diretas na introdução de inovações tecnológicas e organizacionais no chão-de-fábrica.

Quanto à introdução do banco de horas, os sindicatos dos sapateiros do Sul estão resistindo em negociá-la. O sindicato de Sapiranga negociou o banco de horas ao final dos anos 90, no entanto, estabeleceu várias cláusulas que, na verdade, inviabilizam sua implementação. Uma orientação jurisprudencial recente do TST possibilita negociações individuais para a compensação de horas extras caso não vigore uma negociação coletiva. Essa orientação flexibiliza por inteiro a regulamentação da jornada de trabalho, podendo comprometer todos os ganhos históricos dos trabalhadores. A orientação inclusive desestimula as negociações coletivas quanto ao banco de horas pois essas negociações devem obedecer aos termos da Lei 9.601/98. No caso dos Acordos Coletivos entre os sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos de Ipatinga (Sindipa) e dos trabalhadores metalúrgicos de Timóteo (Metasita) e as empresas Usiminas e Acesita, não foi constatada nenhuma cláusula referente ao banco de horas. Os antigos Acordos Coletivos apresentam uma cláusula que permite a compensação de horas extras e essa cláusula estabelece, portanto, um banco de horas camuflado. Com relação aos trabalhadores têxteis do pólo de Americana, a Convenção Coletiva de 1997/1998 já previa, antes mesmo da legislação, o uso do banco de horas, mas as Convenções Coletivas seguintes pautaram-se, na cláusula referente ao banco de horas, em parágrafos que prejudicam severamente os trabalhadores, como os diferenciais no recebimento de horas não compensadas no caso de rescisão contratual.

O avanço e a difusão das medidas de flexibilização da legislação trabalhista dependem significativamente da estratégia sindical. Quando os sindicatos se posicionam favoravelmente a essas medidas, como os sindicatos dos trabalhadores têxteis do pólo de Americana, sua difusão e os efeitos adversos sobre os trabalhadores podem ser inclusive intensificados.

Todos os diretores sindicais alegaram que os empresários de seus respectivos setores não estão pressionando pela negociação de Contratos por Prazo Determinado e de Contrato de Trabalho Parcial. Um fato que pode contribuir para explicar a ausência dessa pressão são as inúmeras ações de inconstitucionalidade em andamento no Supremo Tribunal³⁷. Os empresários aguardam cautelosamente o julgamento das ações antes de pressionarem por novas formas de contratação.

³⁷ Esse argumento é mencionado pelo Professor Adalberto Moreira Cardoso/IUPERJ-RJ.

Referências

- BEATHE, M. ; WOLF, H. Continuity and change in the German model of industrial relations. In: LOCKE, R. ; KOCAHN, T. ; PIORE, M. **Employment relations in a changing world economy**. Cambridge: MIT Press, 1995.
- CARDOSO, A. M. O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n.48,p.97-119, 1997.
- CARVALHO NETO, A. M. A reestruturação produtiva negociada entre empresários e trabalhadores brasileiros de 1992 a 1998. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DE TRABALHO, 6., 1999, Belo Horizonte. **Anais...** Belo horizonte: [S.n.], 1999.
- COSTA, A. B. Competitividade da indústria de calçados. **Relatório para o Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**. Campinas: UNICAMP, 1993.
- DEDECCA, C. S. **Produtividade, empregos e salários na indústria brasileira**. Campinas, Instituto de Economia, UNICAMP, 1999. Mimeografado.
- IEL/CNA/SEBRAE. **Análise da eficiência econômica e da competitividade da cadeia têxtil catarinense**. Brasília: SEBRAE, 2000. Mimeografado.
- JENKINGS, I. **As formas singulares da reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense**. São Paulo: DIEESE, 2001. Mimeografado.
- KUPFER, D. **Trajetórias de reestruturação da indústria brasileira após a abertura comercial e a estabilização**. 1998. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- NORONHA, E. Leis de Mercado e relações de trabalho no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 9., 1999, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: UFRGS, 1999.
- OLIVEIRA, M. A. Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.12, n.1, p.24-34, 1998.
- OLIVEIRA, V. C. P. Reconfiguração da indústria siderúrgica no Estado de Minas Gerais nos anos 90 e a evolução do nível de emprego e das relações de trabalho no setor. **Estudos DIEESE/CESIT**, São Paulo, n.1, 2000.
- PANORAMA setorial da siderurgia. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 1998.
- PAULA, G. M. Competitividade das indústrias siderúrgicas. **Relatório para o Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**. Campinas: UNICAMP, 1993.
- _____. **Privatização e estrutura de mercado na indústria siderúrgica mundial**. 1998. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

POCHMANN, M. Mudanças e continuidades na organização sindical brasileira no período recente. In: OLIVEIRA, C.E.B. ; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Campinas: Scritta, 1996.

RIBEIRO, R. A. **Reconstrução da indústria calçadista e seus impactos sobre o trabalho**: estudos de casos a partir do pólo gaúcho. 2000. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

RODRIGUES, I. J. A questão da organização por local de trabalho: dilemas e perspectivas do sindicalismo - CUT. In: MARTINS, H.S.;RAMALHO, J.R. **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.

— ** —

RESUMO: A partir da década de 90, a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais na indústria brasileira se intensificou significativamente. Um dos objetivos deste artigo é analisar os principais obstáculos à negociação de cláusulas referentes a essas inovações entre o sindicato dos trabalhadores da indústria de calçados, da indústria siderúrgica e da indústria têxtil e os respectivos empresários. Outro objetivo é investigar o grau de difusão das recentes medidas de flexibilização da legislação trabalhista e a estratégia desses sindicatos.

PALAVRAS-CHAVE: Ajuste produtivo; negociação coletiva; flexibilização; legislação trabalhista.

ABSTRACT: During the 90's, many new technologies and innovations in organizational structure were introduced to the Brazilian industry. One of the purposes of this article is to analyze the main obstacles to the negotiation of new labor laws in relation to these changes between labor unions (footwear, metal and textile industry workers) and the owners of the factories. The other purpose is to investigate the level of diffusion of the recent flexibilization measures of the labor legislation and the strategy of these unions.

KEYWORDS: Productive adjustment; collective negotiation; flexibilization; labor laws.