



**PARTIDO DOS TRABALHADORES**

Secretaria Sindical Nacional

# **CRISE E PERSPECTIVAS DO MOVIMENTO SINDICAL**

## MESA-REDONDA

Maria Hermínia Tavares de Almeida

Jorge Mattoso

Leôncio Martins Rodrigues

Mário Sérgio Salerno

Marco Antonio de Oliveira

Junho/1993

# MESA-REDONDA

## Participantes:

Profa. Maria Hermínia Tavares de Almeida-  
Departamento de Ciência Política/USP

Prof. Jorge Mattoso-Pesquisador do CESIT/  
UNICAMP

Prof. Leôncio Martins Rodrigues-Departamento de  
Ciência Política da UNICAMP

Prof. Mário Sérgio Salerno-Departamento de  
Engenharia de Produção da Escola Politécnica/USP

Marco Antonio de Oliveira-Economista; Diretor-  
técnico do DESEP/CUT

Junho/1993

## Apresentação

**E**ste caderno é resultado de uma mesa-redonda, promovida pela Secretaria Sindical Nacional no final de 1992.

Os textos a seguir publicados são uma condensação da participação dos cinco intelectuais que os assinam, com revisão dos autores.

A Secretaria Sindical motivou-se a publicar este livreto em razão das grandes dificuldades que o movimento sindical vem enfrentando, diante das transformações em curso nos sistemas de produção industrial e nas estruturas políticas, sociais e econômicas mundiais, após a queda do Muro de Berlim.

Ao reunir esses estudiosos dos movimentos dos trabalhadores e do mundo do trabalho, pretendemos contribuir para uma melhor compreensão dos sindicalistas do PT sobre a natureza destas transformações e apontar possíveis formas de ação da CUT e dos sindicatos face às novas realidades que estão emergindo.

Estas questões devem merecer toda a atenção dos dirigentes sindicais, sob pena de não conseguirem adequar suas ações às novas e complexas necessidades de suas categorias e dos trabalhadores em geral.

É nossa intenção prosseguir com este debate, publicando outros materiais e promovendo novos eventos a respeito desse vastíssimo tema.

Agradecemos desde já quaisquer críticas ou sugestões quanto a este e aos demais materiais publicados pela Secretaria Sindical Nacional.

Saudações petistas,

**Luiz Gushiken**  
Secretário Sindical Nacional-PT

# MARIA HERMÍNIA TAVARES DE ALMEIDA

(texto sem revisão da autora)

*“É conveniente deixar de lado políticas apenas defensivas e entrar na discussão de políticas industriais ativas”*

O conhecimento dos processos de transformação estrutural estão muito concentrados nos países desenvolvidos. Com relação ao Brasil, nós não temos um quadro do grau em que esses processos estão nos atingindo. Temos apenas uma visão parcializada, de alguns setores.

Esse conhecimento, por outro lado, refere-se a processos em curso. Há tendências, cuja abrangência e alcance não estão muito claros. Há trabalhos que indicam certas tendências de mudanças nas formas de produzir, na organização da produção, na composição das classes trabalhadoras, mas não há muita clareza sobre qual é o alcance disso.

Essas transformações estão intimamente ligadas à extensão da tecnologia de informação, baseada na micro eletrônica. Isto conduz a mudanças nos produtos estandarizados, e passamos a ter produtos diferenciados para mercados diferenciados. Há mudanças nos instrumentos de produção, nas máquinas, no tipo de trabalhador, que passa de uma mão-de-obra não qualificada ou especializada em uma tarefa para uma mão-de-obra com múltiplas habilidades. Há mudanças na organização da produção e no processo de trabalho, passando a formas mais cooperativas, onde se requer trabalhadores polivalentes.

A integração das fases da produção em tarefas multi-especializadas, está um pouco embutida na idéia da qualidade total. Passa-se de uma administração hierárquica, formal, a outra, menos hierarquizada e mais informal. Há mudanças na organização das empresas no sentido da sua descentralização interna. Há mudanças nas relações entre empresas, por meio de mecanismos de subcontratação. Há tendências à ampliação das oportunidades das pequenas empresas, formando redes, grupos do tipo cooperativo, com uma divisão de trabalho entre elas. Há o aparecimento de um importante setor novo de serviços, inclusive de um setor de serviços produtivos, ligados à consultoria e gerência, engenharia de produção, desenho, marketing etc... Há mudanças no mercado de trabalho, no sentido da precarização dos vínculos, do trabalho em “part-time”, do trabalho em domicílio. Há mudanças nas políticas de mão de obra, com ênfase maior na cooperação, na adesão dos trabalhadores às metas das empresas.

Alguns analistas que trataram desse conjunto de transformações pensam que elas estão indicado a passagem de um sistema de produção de massa para um sistema de especialização flexível. A discussão é se estamos passando por uma forma totalmente nova, ou se o que vai haver é uma convivência desses dois sistemas.

Essas transformações começaram a ocorrer, de alguma forma, como resposta à crise dos anos 70, nos países desenvolvidos. E foram acompanhadas por um claro enfraquecimento dos sindicatos, indicado por uma baixa do nível de sindicalização em quase todos os países, com exceção dos países nórdicos. E mesmo aí houve transformações importantes na composição dos sindicalizados. Hoje em dia os assalariados do setor público constituem crescentemente

contingente importante da massa sindicalizada nos países desenvolvidos.

As tendências de sindicalização no setor privado são decrescentes em todos os países desenvolvidos. Acho que deve haver alguma relação entre a crise dos anos 70, entre as formas de como a economia foi se reestruturando e este fenômeno.

Está muito menos claro em que medida o Brasil irá acompanhar esse processo e em que grau a economia brasileira irá se reestruturar nessa direção. Acho que se não acompanhar, muito dificilmente o Brasil retomará o ritmo de crescimento dos anos 70. Acho difícil termos um surto de desenvolvimento, baseado nas formas que caracterizaram os movimentos brasileiros nos últimos 30 ou 40 anos. E é provável que, caso não haja uma modernização do parque industrial, o país mergulhe numa crise. Mas esses processos de reestruturação estão muito incipientes no País para que a gente trace tendências.

Se eu fosse sugerir áreas e políticas de atuação para sindicatos ou partidos que tenham uma forte base sindical, diria que é conveniente concentrar em dois níveis. Deixar de lado políticas que são apenas defensivas e entrar para valer na discussão de políticas industriais ativas. Sobre que tipo de política industrial queremos, que tipo de proteção queremos dar, para que setores etc. Acho que é impossível se defender o sindicato e os trabalhadores sem entrar numa discussão que não é estritamente sindical, e pensarmos, por exemplo, em formas de proteção seletivas a empresas que se quer modernizar, e não só no âmbito federal. Eu acho que uma das experiências internacionais importantes é que uma parte desse processo de reestruturação pode ser induzido e estimulado até na política de nível local. Como a experiência da chamada terceira Itália, onde você tem Prefeituras com políticas ativas com relação a pequenas empresas e à criação de infraestrutura para modernização de pequenas empresas e redes de empresas.

Outro nível de atuação seria um conjunto de políticas amplas, do tipo social. São políticas sociais de apoio a modernização, abrangendo, por exemplo, as questões da educação básica, do treinamento, da política de treinamento de mão-de-obra. Não é possível que o sindicato deixe de lado esse tipo de coisa, quando a gente sabe que o que se requer hoje em dia é um outro tipo de mão-de-obra, mais educada, com uma formação básica melhor, com programas de retreinamento que permitam adaptá-la. É muito complicado a gente tratar essa coisa da qualidade da educação neste País, e os sindicatos e partidos têm que atuar muito ativamente nisso, porque daí depende de alguma forma o futuro dos trabalhadores enquanto mão-de-obra.

Uma parte dos processos em curso implica uma certa informalização das relações de trabalho. E talvez não seja possível resistir a isso, talvez seja necessário pensar em formas de política compensatória, por um outro lado que não seja pelo lado da proteção trabalhista, *strito sensu*.

Nas empresas do mercado formal, que continuam a ser um dos principais sustentáculos do sindicato, uma das ênfases mais importantes é retomar a questão da organização dentro da empresa. Esse era um tema muito importante no começo da abertura política. Ao longo dos anos 80 a atenção do movimento sindical acabou se voltando para formar centrais, para construir os instrumentos de interlocução política com os governos, com o parlamento, com o sistema político. Agora acho que é hora de voltar ao tema de organização de base, porque se o sindicato não estiver lá dentro, ele vai ter muito pouca possibilidade de influir sobre esse processo de modernização.

Nós estamos lidando com instituições, com organizações que estão em processo de mudança, senão em processo de decadência. Talvez o Estado seja uma delas. O Sindicato sem dúvida é uma delas. O que não significa que eles não tenham ainda uma longa vida. E a gente não tem muito claro o que vai substituí-los.

Se a gente for pensar, hoje o movimento sindical tem 3 pés: o campo, que é um setor importante, os trabalhadores do Estado e os trabalhadores do setor privado. E a nossa discussão está muito concentrada no setor privado.

Não existe um único caminho de mudança, da mesma forma que na crise dos anos 30. A saída foi para alguma forma de intervenção estatal. E as alternativas foram muito diversas. O fascismo foi uma, a democracia foi outra, as democracias liberais e social-democratas foram outras, e não fez diferença.

O nosso ponto de partida tem que ser de alguma maneira que faça diferença quem e como faz. A discussão que está se travando hoje é como é encontrar uma embocadura progressista, um caminho progressista, para encarar certos tipos de reestruturação.

Talvez o movimento sindical tenha que abandonar alguns temas que foram importantes e corretos num período anterior, mas que talvez não tenham mais tanto cabimento hoje. Temos que pensar em forma de parceria, em formas mais cooperativas no interior da empresa. E eu acho que se o sindicato não fizer, vai ter do mesmo jeito. Ele vai ficar gritando na porta da empresa com o megafone, a favor da luta de classe, do conflito e do enfrentamento, enquanto outros vão fazer.

O problema da presença do sindicato na empresa tem que voltar com mais ênfase. Alguma forma de presença: comitê, representação. Porque senão acaba tendo o sindicato da empresa mesmo. Ou alguma forma de entendimento entre os trabalhadores e as empresas que vai passar por fora do sindicato. E a experiência mostrou que quando se tem alguma forma de presença maior no interior da empresa, mesmo quando a empresa cria outros mecanismos de entendimento com os trabalhadores, de alguma forma isso acaba tendo uma relação com o sindicato.

Essa idéia de parceria, de formas de cooperação, pode ser pensada pelo sindicato. Isso não implica em abandono de seu papel na história dos trabalhadores e que eu acho ser uma coisa importante. Montou-se um movimento sindical, nesses últimos 15 anos, 20 anos, apoiado na história do conflito, que foi a prática que permitiu a construção de um movimento sindical bastante forte, para os padrões do país. Mas talvez isso tenda a mudar, pelo menos para alguns setores.

Uma das bandeiras importantes do sindicalismo ativo, renovador, autêntico foi uma rejeição muito grande à prestação de serviços, que era feita com o imposto sindical. Mas eu pergunto se nesse processo de mudança o sindicato não pode fazer coisas do tipo treinamento, escola, com os recursos que tiver. Se ainda tiver a contribuição assistencial, melhor. Se não tiver, com outros recursos. Mas eu entendo que é difícil para o sindicato, a CUT, por exemplo, retomar essa questão. Porque se formou dizendo que tinha que acabar com os serviços, de que o sindicato é um instrumento de luta e não de assistencialismo.

Este é um país desigual, heterogêneo, fragmentado que, ao contrário do que se imaginava há 30 anos atrás, vai continuar assim durante um certo tempo -talvez vá continuar para sempre. Mas a gente não pode atribuir ao sindicato tarefas que ele não tem condições de ter. Cuidar dos setores que não estão no mercado de trabalho, que estão excluídos, não dá, a não ser como discurso, a não ser como referência, como propostas de políticas mais gerais.

Gostaria de tocar nessa idéia que também é muito complicada para o sindicato, mas que já está ocorrendo, a de que você pode ter sindicatos como instituições mas com um base pequena. O sindicalismo espanhol é isso. Vive de recursos públicos, tem muito poucos sindicalizados, mas tem uma função política de representação importante. É quase sem membros e sem afiliados. Sei que não é uma idéia com a qual os militantes sindicais possam conviver com facilidade. Em certos casos pode-se pensar num horizonte de futuro onde os sindicatos permaneçam apesar de sua base ser restrita.

## JORGE MATTOSO

*“No Brasil, temos que enfrentar, ao mesmo tempo, desafios do presente, do passado e do futuro”*

Desde a década de 70 a gente passa por um processo de profundas transformações na sociedade contemporânea e capitalista. Alguns autores falam inclusive em terceira revolução industrial, tentam apontar tendências e algumas mudanças substantivas em várias esferas das relações sociais e econômicas e de que maneira elas vão impactar sobre o meio sindical e sobre o trabalho.

Há um conjunto de transformações de ordem produtiva e tecnológica. Primeiramente, processos de automação flexível, produção em massa de produtos diferenciados em contraposição à produção em massa de produtos iguais ou semelhantes. Em segundo lugar, surge um novo setor industrial que vai adquirindo força crescente nos países desenvolvidos. Este espaço da microeletrônica aumenta não somente do ponto de vista produtivo-industrial mas também no setor serviços e no consumo geral. Em terceiro lugar, há uma crescente importância da esfera financeira vis-a-vis à esfera produtiva. Hoje o circuito financeiro é cerca de cem vezes o circuito comercial de bens e serviços. E, finalmente, você tem outros tipos de impacto: um deles, do ponto de vista geopolítico, é o fim do socialismo soviético, o questionamento do socialismo e o fim da aliança keynesiana.

Na Europa o que nós vemos hoje é o questionamento real da aliança keynesiana. Talvez outro chame de social-democrata. Chamemos do nome que quisermos, mas implicou, desde os anos 30 e sobretudo após a 2ª Guerra Mundial, em um tipo de aliança entre os trabalhadores, setores industriais e meios agrícolas. Essa aliança é questionada e mesmo, em alguns países, colocada em cheque.

A gente observa, como resultado da automação flexível e da produção em massa de produtos diferenciados, o surgimento de um novo tipo de trabalhador, sobretudo nas chamadas empresas líderes, e sobretudo naquelas empresas que utilizam alta tecnologia que surge um tipo de trabalhador mais escolarizado, mais participativo, mais polivalente.

Mas, com exceção do Japão, na maioria dos países esses trabalhadores são relativamente reduzidos, e paralelamente ao surgimento desse novo segmento de trabalhadores você tem um conjunto de fatores novos.

Primeiro, um desemprego estrutural inusitado. Obviamente que durante o período da grande crise do fim do século passado ou dos anos 30 as taxas de desemprego eram muitos maiores, mas o desemprego estrutural, hoje, em todos os países avançados, é no mínimo duas vezes maior do que nas décadas de 50, 60, 70. Em vários países alcança duas e meia até três vezes.

O outro elemento é o surgimento de um conjunto muito extenso de novos trabalhadores, para os quais os franceses têm usado a palavra precarização. Mas acho que a palavra não engloba todos, porque uma parte deles é composta de trabalhadores domésticos. Outra parte são trabalhadores de empresas menores que foram terceirizados, com as empresas maiores passando a contratá-las, e elas têm condições sociais muito inferiores, quanto a garantia de emprego, à aposentadoria, saúde etc.

Isso levou os países avançados a um crescimento de sua heterogeneidade social também inusitado. Anteriormente houve ali um processo de homogeneização da estrutura social durante o período que vai da 2ª Guerra Mundial até a década de 70. Com o processo atual verifica-se uma ampliação da heterogeneidade social. Por outro lado há um aumento da fragmentação dos trabalhadores, perda do poder sindical e queda dos níveis de sindicalização. Mesmo naqueles países que conseguiram manter os níveis de sindicalização, foi graças, em parte, ao fato de que cresceu o setor público, e outra parte porque os sindicatos se mantiveram presentes na vida social e conseguiram evitar o rompimento da aliança keynesiana, como foi o caso da Suécia.

Outro elemento importante é o crescimento da insegurança do trabalho, generalizado nos países da Europa e nos Estados Unidos, que se reflete inclusive no crescimento do nacionalismo, do racismo. O Estado não assegura mais as condições mínimas de sobrevivência dos trabalhadores.

E finalmente uma crise ética e de valores. No Brasil, falar isso parece que a gente está falando olhando para o umbigo mas na verdade isso toca a todos os países, em maior ou menor grau. A questão da ética e dos valores, numa sociedade que vive reduzindo a importância e/ou fragmentando o trabalho, cria problemas profundos para a juventude e para os novos trabalhadores que não se identificam com a sociedade, com o Estado e com a Nação.

Isso criou um defensismo muito grande, do ponto de vista sindical e uma dificuldade de construção de uma nova hegemonia. Porque,

objetivamente, a hegemonia anterior -tanto do ponto de vista daqueles países que haviam se baseado na aliança social-democrática, quanto dos países que se basearam na ditadura do proletariado e no socialismo soviético- deixou aberto um caminho novo de crítica social e de aprofundamento democrático. Democracia entendida como algo não só universal, mas correspondente à sociedade do futuro, à conquista de novos valores e, finalmente, à definição de duas novas coisas: novas alianças dos trabalhadores com outros setores e a necessidade de redefinição dos sindicatos.

A base estrutural na qual se basearam os sindicatos se modificou radicalmente. Se os sindicatos se mantiverem naquelas condições e naquela forma de ação e de atuação eu concordo que eles tenderiam a perder importância significativa nos países capitalistas. Mas isso não precisa ser assim. Trata-se da necessidade de readequação dos sindicatos frente a essa nova situação.

Quanto ao Brasil, só pode ser comparado - do ponto de vista de crescimento sindical nas décadas de 80 - com dois outros países: África do Sul e Polônia. E por várias razões: a crise das ditaduras (no caso dos três países) e, sobretudo, porque durante esses regimes cresceu a base material de sustentação dos sindicatos, das bases sociais dos sindicatos, da base operária, e um crescimento de trabalhadores fordistas.

No Brasil, temos que enfrentar 3 desafios ao mesmo tempo: desafios do passado, do presente e do futuro. Temos que enfrentar as transformações estruturais da sociedade capitalista. Isso significa os desafios do futuro.

Mas temos, também, o desafio do atraso. Temos aí 50 milhões de caras que estão fora da produção, fora do consumo, fora da cidadania e que têm de ser incorporados.

E você tem o desafio do presente, que é de uma profunda crise econômica, da indústria, da sociedade, do Estado, do que a gente poderia chamar do padrão de desenvolvimento brasileiro.

Retomando a questão das transformações estruturais, é um equívoco pensar que elas se



deram de forma igual e que foram enfrentadas de forma igual pelos países. Você tem, por um lado, o que se poderia dizer uma modernização via ultraliberalismo, que é a dos Estados Unidos, da Inglaterra e, hoje, da Europa Oriental.

Ela se deu de forma mais intensamente desigual nesses países que em outros, que enfrentaram a modernização mas numa via negociada e nacional, como o Japão e a Alemanha, que são dois países vencedores. A única coisa que a Alemanha não fez de forma negociada, e está enfrentando os problemas que hoje enfrenta, foi a unificação. Não se oculta a questão nacional nem no Japão nem na Alemanha. São dois países que enfrentam, discutem e defendem essa questão como uma questão de princípio.

O que significa modernização via negociação? A Maria da Conceição Tavares usou, num texto recente, um outro conceito, o de “capitalismo organizado e negociado”, que implica em negociar, basicamente, os grandes interesses industriais, financeiros e dos trabalhadores.

No Brasil você tem a possibilidade da modernização passiva e selvagem, que é “a la Collor”, e você tem outra possibilidade, porque o Brasil tem uma indústria que chegou a níveis de desenvolvimento muito grandes, com complexidade, uma certa unidade nacional e, por outro lado, eu acho que já se reduzem determinadas disjuntivas determinantes no processo dos anos 60/70. Por exemplo: oposição entre Estado e mercado; entre planejamento e mercado; entre crescimento e distribuição de renda, que foram clássicos.

Agora, tem que ter como horizonte os problemas nacionais, a capacidade de tentar articular esses interesses industriais, financeiros e dos trabalhadores, de se reinserir, de forma ativa, na economia mundial, e ser capaz de garantir uma produtividade sistêmica, que é resultado do mercado e da intervenção do Estado na ciência e na tecnologia, na questão educacional, na questão do financiamento e, sobretudo, na questão da infra-estrutura. Da mesma forma que dizer, como se dizia há algum tempo, “o Estado vai resolver tudo” é uma balela, ignorar essas responsabilidades do Estado hoje é uma irresponsabilidade.

E os sindicatos nisso? Em primeiro lugar, é preciso romper determinadas dicotomias do passado. “Essas são as tarefas do sindicato e essas são as tarefas do partido”, isso é coisa de outros tempos. Hoje, os sindicatos têm tarefas aparentemente semelhantes aos partidos, mas só na aparência. A defesa das questões nacionais, de um projeto nacional, parece ser a mesma que a dos partidos. Mas não é a mesma porque vão estar lá dentro os interesses dos sindicatos enquanto categorias, enquanto classe, enquanto setor, enquanto trabalhadores.

Então você tem aí uma mistura que é um projeto nacional que implica coisas da indústria, implica o financiamento, Estado, políticas sociais, e os sindicatos têm que intervir, e irão intervir. Acho que aí eu tenho uma discordância com o Leôncio. Acho que a situação do sindicato é defensiva no sentido de que ela não pode propor alternativas que sejam só suas. Agora, de forma nenhuma estou de acordo que só existam alternativas sob iniciativa dos empresários.

Hoje, o movimento sindical já tem propostas sobre política industrial. Se comportou de forma brilhante nas câmaras setoriais e, sobretudo, na questão automobilística. Os empresários foram lá e se dobraram frente à iniciativa dos trabalhadores. É somente assim que os sindicatos vão se modificar e que ocuparão um espaço protagônico, que continuará lhes cabendo na sociedade.

A questão da produtividade, por exemplo, no Brasil, sempre foi dos patrões. Qualquer estudo mostra que os aumentos de produtividade dos anos 50, 60 e 70 foram apropriados pelos

empresários, e os trabalhadores não viram isso. A produtividade tem que ser distribuída entre os trabalhadores e entre os patrões. Essa foi uma forma através da qual se conseguiu distribuir renda nos países avançados.

E tem o problema das alianças. E aí também ter que ser tudo novo. Não cabem as alianças clássicas. Não cabem alianças leninistas, dos trabalhadores da cidade e do campo. E cabem menos ainda as alianças do tipo social-democrático, porque as alianças têm que ser muito mais amplas que as alianças social-democratas. Elas não podem ser, no Brasil, alianças entre os industriais avançados e setores dos trabalhadores, que isso aí só dá no neoliberalismo.

Vai ter que haver uma aliança dos debaixo. Porque aliança dos debaixo é a aliança dos trabalhadores, sim. Mas com esses milhões que votaram no Collor, que são sempre massa de manobra da direita. Sem essa aliança dos debaixo, não se constitui a outra aliança, que é a fundamental para impulsionar o projeto nacional.

Na nossa cabeça antiga era o capital nacional e o capital estrangeiro. Era o capital moderno e o atrasado. E essa aliança vai romper com tudo isso, porque vão ter setores industriais modernos que vão ser a favor do projeto neoliberal. E vão ter setores industriais multinacionais, que é o caso das montadoras, que querem maior lentidão, por exemplo, num processo de abertura.

Vamos ter que fazer uma aliança que inclua também setores atrasados do capital deste país, tanto industrial, quanto agrário, que tenham contradições com o neoliberalismo, com esta modernização conservadora.

Isso implica você transformar radicalmente o papel do sindicato, porque se ele ficar como ele era, aí sim é que acaba qualquer possibilidade de ação protagônica. Acho que é preciso um rompimento com o passado.

# LEÔNICIO MARTINS RODRIGUES

*“Se a robotização continuar a avançar, a classe operária industrial será praticamente eliminado”*

**V**ou iniciar por uma questão situada pela Maria Hermínia, que é a de um mundo de incertezas que se abre.

Até o fim dos regimes socialistas o mapa parecia mais ou menos delimitado, e também as tendências básicas de desenvolvimento do mundo pareciam ter um fim bastante preciso.

Parecia haver a possibilidade de a maior parte dos países se industrializarem, mesmo não atingindo posições de vanguarda. Também parecia que marchávamos para sociedades do tipo socialista, caracterizadas por um intervencionismo crescente do Estado na economia e pelo predomínio de um grupo tecnocrático. Para os países colocados à margem dos centros de desenvolvimento, a industrialização parecia como um processo possível e o socialismo era uma via para isso.

A década de 80, com o fim do socialismo, subitamente mudou tudo, tanto do ponto de vista econômico quanto do ponto de vista político.

Vivemos transformações muito profundas, sobre as quais temos dificuldade em fazer um prognóstico. Podemos imaginar um cenário do tipo “Blade Runner”: altíssima tecnologia com uma decomposição social muito forte, ou imaginar cenários de sociedades limpas, organizadas, com valores democráticos, humanos e igualitários reforçados.

Na verdade, o concerto das nações compreende uma desigualdade básica quase irreversível. Num pólo, países com enorme população, territórios, bons climas e, noutro pólo, países com um mínimo de população, localizadas em regiões do globo muito adversas. Não está à vista nenhuma modificação nesse quadro.

A idéia de que todos os países poderiam se industrializar acabou. E não sabemos o que vai acontecer no futuro, num mundo em que as velhas nações industrializadas se renovam e nós ficamos “antigos”.

Nesse quadro, o Brasil se encontra numa situação intermediária: um país que chegou a um nível relativamente elevado de industrialização, com grande diversidade industrial, mais auto-suficiente do que muitos países do 1º Mundo.

Ao que tudo indica, porém, o anterior esquema de crescimento econômico centrado no papel do Estado, que implica num componente nacionalista, um componente populista e corporativo, está se esgotando.

Não adianta ficar denunciando as posições neoliberais e levantando belas bandeiras porque o processo parece inexorável. É preciso encontrar defesas “sociais” nesse novo contexto de crise do “estatismo”.

Nesse quadro, penso que o sindicato enquanto instituição é inexoravelmente decadente, embora não tenhamos elementos para fazer uma previsão de seu ritmo de declínio.

Ele foi fruto de um dado momento do desenvolvimento econômico. Na nova sociedade que se forma, de serviços, pós-industrial, cabe-lhe um pequeno espaço. E está provado que, nessa

sociedade, as classes trabalhadoras podem continuar sobrevivendo sem o sindicato. Nos Estados Unidos cerca de 85% da força de trabalho não é coberta por acordos trabalhistas, e a tendência é no sentido de diminuir a proporção da força de trabalho representada pelos sindicatos.

Mas não creio ser possível um desaparecimento muito rápido do sindicato. Ele é instituição declinante, mas que provavelmente deve persistir por todo este final de século e talvez no próximo, porque a transformação tecnológica não afeta igualmente todos os setores industriais. Mas alguns setores são fortemente afetados pelas mudanças. Minas são fechadas, docas se modernizam com os contêineres, com as correias de transmissão, com os guindastes, e os trabalhadores de portos diminuem. Vimos o desaparecimento rápido dos gráficos, dos tipógrafos. Os mais velhos aqui se lembram de como era uma oficina de jornais: parecia uma fábrica. Hoje é uma imensa máquina automatizada, com alguns poucos trabalhadores que exercem o seu controle.

Não está excluído que a transformação se dê num ritmo superior ao que estamos imaginando. Vejamos o setor da indústria de transformação, que foi uma das bases do movimento sindical. Se a robotização continuar a avançar a classe operária industrial será praticamente eliminada. Por outro lado, as novas formas de gestão da empresa, de organização do trabalho, os requisitos de qualidade do produto mudam as relações entre as empresas e os trabalhadores, de modo que há menos necessidade do sindicato.

É possível que os trabalhadores possam sobreviver sem ter representação que defenda os seus interesses? É uma questão importante. Eu poderia imaginar um cenário em que o sindicato tem um papel mas não está mais no centro da transformação social e do conflito político.

Gosto de trabalhar com a hipótese de que a função política do sindicato poderia diminuir bastante mas sobreviveria como instituição social de representação de interesses, fortemente burocratizado, representando formalmente os trabalhadores, mesmo porque isso poderia até ser do interesse das empresas e do governo.

A taxa de sindicalização poderia ser muito baixa, um movimento sindical sem militantes, quase como um partido, que tem eleitores e não tem militantes, como diz Rosanvallon no livro *La Question Syndicale*. Os trabalhadores votariam naquele sindicato para representá-los. Seria um sindicalismo altamente institucionalizado com funções de agência social.

Mas a hipótese do sindicalismo como instituição declinante não exclui que ele continue subsistindo no interior do sistema econômico no seu conjunto porque o ritmo da transformação tecnológica não é o mesmo. Onde os velhos procedimentos de fabricação persistirem, os sindicatos continuarão existindo.

É mais ou menos o que ocorre nos Estados Unidos. Onde entra a indústria da informática, das novas tecnologias, o sindicato é fraco, mas continua a ter um papel nas indústrias tradicionais.

O que me parece evidente, pelo menos até o final do século, no caso brasileiro, é que os sindicatos devem viver uma situação defensiva, o que não quer dizer, necessariamente, ausência de mobilizações. Mas são mobilizações para ficar no mesmo lugar. No conjunto, as mobilizações de trabalhadores, particularmente as greves, devem declinar, como já declinaram bastante.

Entendo por situações defensivas aquelas em que todas as iniciativas partem do setor empresarial e os trabalhadores sofrem, negativamente, essas conseqüências. Não se trata de uma situação em que o setor empresarial, como geralmente acontece, tem iniciativa, novos investimentos, criação de novos empregos, mas os sindicatos se beneficiam dessa expansão do mercado e pressionam o setor patronal.

Nas condições de uma competição mais acirrada, conjugada com recessão, o setor empresarial será pouco tolerante com relação aos sindicatos que se opõem à transformação tecnológica ou a todas as mudanças que fortalecem a posição das empresas no mercado. Como já aconteceu nos Estados Unidos e na Europa, numa situação de globalização da economia e de acirramento da competição, as empresas estão dispostas a enfrentar os sindicatos porque elas também estão lutando por sua sobrevivência.

Penso que uma política que os sindicatos podem adotar é a de não se opor às mudanças mas tentar ter controle sobre elas, influenciar as mudanças, minimizar seus efeitos negativos. Se eles se opuserem inteiramente ao processo de modernização, os empresários estarão numa situação muito difícil e responderão fechando empresas, transferindo unidades, resistindo até à morte à pressão dos trabalhadores.

Isto implica em abandonar estratégias conflitivas, que tinham sentido em uma outra situação. O sindicato tem que ter uma postura de cooperação, de participação, de controle e reivindicação construtiva.

Não acho que o sindicalismo brasileiro esteja em condições de ter planos, por exemplo, de aumento da produtividade, mas eles têm que abandonar uma relação de tipo conflitivo. Têm que ter propostas que sejam exequíveis. Não é um negócio fácil porque isso implica uma mudança também na mentalidade dos empresários. A tendência dos empresários, numa situação de mercado que coloca os trabalhadores na defensiva, é tirar vantagem do fato e dizer: "Muito bem, nós não precisamos de vocês e vamos decidir tudo o que nós queremos sem dar nenhuma satisfação ao sindicato". Essa atitude me parece totalmente errada.

Há uma esperança de que os empresários, pelo menos os mais modernos, os das grandes empresas, os mais afetados pela competição, mudem de posição diante de uma mudança também do sindicato. Eles devem perceber que hoje em dia, para poder enfrentar a competição, as relações de tipo autoritário devem ser postas de lado. Sem uma mão-de-obra disposta a cooperar, a ligar o seu destino ao da empresa, dificilmente o Brasil poderá enfrentar a concorrência externa. É necessário que tanto os empresários quanto os sindicatos mudem a postura, o que não exclui o conflito mas não o coloca em primeiro plano.

O movimento sindical reapareceu com uma rejeição de todo o modelo corporativo, o que significa não só rejeitar o controle do Estado como também a proteção da legislação e confiar mais na organização dos trabalhadores, no poder de pressão do sindicato. Eu estou suspeitando -ainda é uma suspeita- de que a atual crise econômica tenderá a fazer com que as lideranças sindicais mudem agora de posição e comecem a buscar a proteção da lei. Conseqüentemente, a rejeição de certos elementos componentes do corporativismo, pode não interessar mais.

Penso, porém, que o setor empresarial agora vai mudar de idéia, pelo menos os mais modernos. Eles querem romper o modelo corporativo porque ele restringe, de algum modo, a liberdade das empresas, a flexibilização no trabalho e assim por diante. Tenho a impressão que para o moderno setor patronal o melhor é um modelo do tipo liberal, porque a situação do mercado hoje os coloca numa situação muito vantajosa para negociar com os trabalhadores.

A Maria Hermínia tocou num aspecto muito importante. O movimento sindical tentou, pelo menos o mais combativo, pôr de lado todos os aspectos assistenciais. Pelo que tenho lido sobre a crise do sindicalismo nos países desenvolvidos, foi naqueles países em que os sindicatos atuaram também como agência de prestação de serviços onde mais eles conseguiram manter a

taxa de sindicalização. Na Inglaterra, e em outros países, os sindicatos estão estudando até mesmo cartões de crédito para manter os associados. Na Bélgica, a taxa de sindicalização se manteve alta porque os sindicatos se ocupam da distribuição de serviços de pensão e aposentadoria. Na Itália, a Central Sindical CGIL tem hoje 50% dos seus filiados aposentados. Do total de sindicalizados da Itália, um terço são aposentados.

Conseqüentemente, a atração do sindicato reside na prestação de serviços. Os sindicatos brasileiros deveriam atentar para esse aspecto, mas de um modo moderno e dinâmico, como retreinamento da força de trabalho, escolas, enfim, tentar ampliar os seus serviços.

Nesse quadro, em que o mercado é desvantajoso para os sindicatos, o aspecto político será importante. Será importante a relação com os partidos políticos, de modo a tentar ter um tipo de proteção e de aliado que pode compensar a fraqueza do sindicalismo no que toca a um enfrentamento direto com os empregadores no plano econômico.

Acho que são esses os pontos que ajudam a entender um pouco o que está se passando no meio sindical. Acho que seria muito importante tentar junto às lideranças sindicais, discutir mais esses aspectos.

## MARIO SERGIO SALERNO

*“A coordenação hierárquica, vertical, de muitos tipos de produção poderia dar certo nos anos 50, mas agora não funciona mais”*

**V**ou pegar um foco de análise bastante diverso. Inclusive também não vou entrar nas várias determinações entre os vários níveis, mas pegar, basicamente, como foco de análise, a empresa industrial.

A fábrica, de uma forma geral, é uma caixa preta. Ninguém sabe o que acontece lá dentro. Numa agência bancária a gente até vê o caixa, mas você não vê um operário na linha de montagem. É uma coisa no mínimo idealizada das pessoas que pensam como é que é uma fábrica.

Também um ponto importante para refletir, o que para mim é uma coisa absolutamente óbvia, mas no debate político e sindical não me parece tão óbvio, é que a escolha tecnológica é fruto de relações sociais. Falo da escolha tecnológica de uma forma bastante ampla, porque não é só equipamento, mas é a organização, é a localização da indústria, é forma de uso da força de trabalho, a forma de remuneração, de gestão e assim por diante.

Se isso é fruto de relações sociais, em princípio dá para interferir em todas as etapas e resultados e antecedentes dessa escolha. Genericamente, poderíamos pensar rapidamente no que está acontecendo na indústria. Basicamente, as mudanças estão ocorrendo em duas direções: uma de aumentar a produtividade via integração dos processos e outra é de fazer frente à instabilidade, que foi mencionada aqui, nos vários níveis de política financeira, mas basicamente de mercado, via o aumento de algum nível de flexibilidade. Isso está sendo feito através de mudanças tecnológicas e através de mudanças organizacionais.

As mudanças organizacionais têm uma precedência lógica frente às mudanças tecnológicas. Estou chamando tecnologia em senso estrito, via equipamento microeletrônico e coisas assim. Mas pode-se explicar muito mais a transformação atual da indústria via mudança organizacional. No organizacional entram desde a relação entre as diversas empresas, a organização e a estrutura da empresa em si, a terceirização, a organização da produção, a organização do trabalho.

No Brasil é muito mais importante o processo de mudança organizacional do que de mudança tecnológica. Então, às vezes vamos discutir com o operário: “Mas, e o robô?”. Não tem robô, mas aí vamos ver que tem célula, tem uma série de coisas que as pessoas não dão muita importância mas que são fundamentais. E esse processo é desigual mesmo. Convivem formas muito diferentes de produção na indústria, da mesma forma como conviviam antes, o que não significa que não haja um pólo dinâmico.

Esse pólo dinâmico, eventualmente, pode ser até relativo a uma parcela pequena da força de trabalho, e mesmo da força de trabalho da indústria, porque os trabalhadores em linha de montagem são trabalhadores minoritários frente ao resto dos trabalhadores, apesar de serem -ou terem sido- paradigmáticos.

Gostaria de colocar algumas outras questões. A primeira é a questão do sucateamento do parque industrial ou da desativação de unidades ou ainda a tal da competitividade espúria, que é baseada no baixo salário e tende a continuar, em matéria-prima e energia barata, em condições

de trabalho e em condições ambientais muito ruins. É fundição, forjaria, estamparia, papel e celulose, siderúrgica etc. Nos países centrais é mais difícil produzir essas coisas por causa da legislação de proteção ambiental, porque não se consegue automatizar muito uma fundição, pois há restrições técnicas. O robô não funciona naquelas condições de trabalho e de temperatura. Tende a haver uma certa divisão internacional do trabalho, onde o Brasil está tendendo a pegar essa parte, das indústrias "sujas". Essa é uma questão importante para o sindicato, para o partido, para as pessoas que estão interessadas, no país, discutirem.

Uma outra questão é relativa a um novo tipo de segmentação da força de trabalho. Se formos pensar nesse esquema fabril novo, a empresa integrada, flexível, mais automatizada etc, muda o perfil da mão-de-obra, não de toda a mão-de-obra, mas daquela estratégica.

Isso coloca para o sindicato uma outra questão, que é uma mudança na base, ainda que seja minoritária, pequena, mas da base estratégica, que consegue parar a produção, que tem poder de reivindicação, como o ferramenteiro teve em 1978, e assim por diante.

Um ponto básico é discutir a relação e o conflito que muitas vezes existe quanto à unificação de políticas sindicais. Se há um novo tipo de segmentação da força de trabalho, como é que fica isso? E aquela política geral unificadora que era puxada pela base dinâmica do sindicato? Se isso muda, vão ter de ser pensadas políticas gerais e políticas segmentadas, com grande risco de ações corporativas mais claras, inclusive. Contraditoriamente, há o risco de se perder a base caso não aconteçam essas ações corporativas. Por outro lado, se houver muita ação corporativa, também se perde a base. É um negócio meio difícil mesmo, mas isso está colocado.

A outra questão é uma formulação frente à instabilização ou às formas de precarização, de informalização do mercado de trabalho. Dentro da indústria, isso, até bem pouco tempo atrás, era pequeno no Brasil. Mas está tendendo a aumentar.

No sindicalismo industrial, a estratégia frente ao trabalho temporário, até hoje, foi basicamente relacionada com a CLT, que depois de 3 meses exige a contratação, senão entra-se na justiça, e geralmente se ganha. Mas isso tende a mudar e se o sindicato não tiver uma política pra isso vai ser um problema, porque vai ter dentro de um local 15, 20, 40, 50 bases e não vai haver diálogo sindical possível. Isso é ruim para as próprias empresas, inclusive.

Uma parte da lógica da flexibilidade da empresa está na precarização, inclusive na chamada terceira Itália, na Alemanha, no Japão. Isso aí está colocado como uma escolha tecnológica. Obviamente a empresa tem vantagens, mantém um certo núcleo estável de trabalhadores, instabiliza outros, o que é uma prática histórica da petroquímica a nível mundial, por exemplo.

A grande questão, aliás, grande demais para o sindicato, é a formulação de políticas e a intervenção política que possibilite a dinamização e a transformação da indústria mas sob algumas condições.

E eu gostaria de colocar alguns pontos para a discussão. É necessário se conquistar direitos de cidadania dentro da fábrica, dentro dos locais de trabalho, o que hoje não existe ou existe de forma muito pequena.

Com relação à parceria, eu queria colocar uma outra coisa. O termo é ruim, tem uma conotação ideológica, mas vamos colocar um tipo de parceria ou de relação do sindicato e dos trabalhadores com a empresa que pode ser construída. Isso interessa para os trabalhadores e interessa para a empresa, também, em algumas condições. O sindicato teria de começar a



desenvolver uma capacidade de intervir antecipadamente na transformação da indústria.

Eu estava lendo um texto baseado num autor japonês (Aoki), muito interessante, que fala o seguinte: a diferença da empresa japonesa é a sua forma de coordenação, pois a hierarquia é horizontal. O fluxo de comunicação se dá de forma horizontal. Então os trabalhadores na produção resolvem os problemas entre eles, sem que tenha de passar para cima, pela hierarquia. A coordenação hierárquica, vertical, não dá dinâmica num ambiente meio turbulento, incerto, com muitos imprevistos. Ela poderia até dar certo nos anos 50, mas agora não funciona mais, para muitos tipos de produção.

Seria preciso formular melhor, mas a idéia do que está por trás do que eu vou falar é basicamente essa. Vou fazer uma formulação para o setor avançado, porque no setor tradicional não há muito como fugir. Essas empresas dependem do conhecimento daquele grupo de trabalhadores para funcionarem. É um conhecimento teórico e um conhecimento prático também. E a negociação tem de se dar em cima do conhecimento que as pessoas têm para tocar o sistema produtivo para frente, transformar esse conhecimento numa arma de negociação.

É aí que essa "parceria" pode ser construída, porque a empresa precisa disso. Alguns trabalhadores têm esse poder de negociação. O dilema do sindicato é, se todas essas premissas forem consideradas válidas, como fazer esse poder de negociação, que é potencial, aflorar, e como socializar, coletivizar isso, porque pode ser um poder corporativo para aquele grupo estratégico e estável da empresa e não para os outros.

Mas uma negociação dessas pode ser uma negociação de soma não nula, que interessa para os trabalhadores, eles podem ganhar muita coisa, e que interessa para a empresa, porque a empresa também pode ganhar muita coisa.

Mas para se desenvolver essa forma de intervir antecipadamente é preciso ter um grau maior de leitura do real, de conhecimento sobre o que acontece na produção e de possibilidades. Isso coloca a necessidade de uma aliança que até hoje não é pensada no Brasil, que é com setores técnicos de pesquisa e setores técnicos das universidades, porque até agora o movimento sindical é coisa de sociólogo, de economista. Mas os administradores e os economistas de empresas estão fora. É esse tipo de gente que atua a nível de empresa: sociólogo industrial, psicólogo industrial, engenheiro, técnico etc, fazer uma aliança com esse tipo de profissional, que hoje não existe. Aliás, existe um clima muito ruim, um clima contrário, parece que o sindicato atua contra os engenheiros, que os engenheiros atuam para sacanear os sindicatos etc.

Para finalizar, sempre vai se ter esse dilema da atuação tradicional -emprego, salário, condições de trabalho, ruídos etc- e não tem como fugir disso. Se o sindicato fugir disso fecha no dia seguinte. O problema é não se ficar nisso, e esse é o grande desafio, unir a defesa do salário com a defesa de uma fábrica nova. Esse é o desafio.

O sindicato também teria de pensar em ações nos vários níveis, no legislativo, por exemplo. Há uma série de direitos abertos, na Constituição, para os quais o sindicato não está nem aí.

É preciso uma ação a nível de categoria nacional, como os bancários, os químicos, os petroleiros etc. Uma ação a nível de base territorial e uma ação por empresa.

A questão do treinamento é uma coisa básica na qual o sindicato está marcando touca. Isso tem uma carga forte, mas também é um jeito de botarem o pé na transformação da base sindical.

Por outro lado movimento sindical não é contra a renovação, mas ele não sai da generalidade. Aliás, a tese que foi aprovada no Congresso dos metalúrgicos da CUT, no começo de 92, é brilhante em termos de análise do processo de transformação, de formas de intervenção

e tal. Mas está no papel. Mas em termos de formulação, é muito bem transada. Então acho que a questão é sair do papel.

Não podemos ficar de fora do processo de transformação, não podemos defender o atraso. Tem que participar, tem que intervir, tem que negociar. Isso é tudo muito bonito, mas como é que se faz é uma coisa que não está resolvida. Vai correr muita água ainda embaixo da ponte.

Deve haver um debate maior dentro da CUT, porque uma formulação genérica contenta a todos. Na hora que começar a atuar, aí sim, talvez essa discussão venha à tona com uma força maior.

Voltando às questão de parceria, conflito, cooperação, eu abandonaria o termo “parceria” porque tem uma conotação ideológica, dada pelo empresariado, que é muito forte. Então inibe. Quer dizer, em si a palavra pode ser qualquer uma, mas botar “parceria” no movimento sindical não passa, independente do que você fale. Mesmo se a gente pegar aqueles exemplos da Itália, aquilo só existe onde o sindicato hoje é o mais forte em dez fábricas, onde fizeram um monte de greves nos anos 70, e fazem até hoje. Mas isso é uma visão conflitual. Então a parceria e o conflito não são coisas distintas. Acho que cabe aos sindicatos dizer parceria sim, tudo bem, cooperação, vamos lá, legal, mas qualificada, incorporando a noção de conflito, de parte. As empresas podem até fazer o discurso ao contrário, mas elas são conflitivas inclusive porque propõem uma parceria que não tem troca.

Eu oriento os trabalhos de formatura no Departamento de Engenharia de Produção da Politécnica da USP há dez anos. Há algum tempo um aluno me dizia que tinha um plano de qualidade total para uma grande gráfica. Nessa gráfica os impressores ganhavam salário mínimo, viravam o tinteiro dentro da máquina e a impressão saía ruim. O que eu vou falar para o cara? Plano de qualidade total com funcionários ganhando salário mínimo? Não tem o que fazer. É um diálogo de surdos. Então o negócio é complicado.

A questão não é o conflito em si, mas é o tipo de conflito, é a forma de encarar o conflito, é a forma de atuação do sindicato em relação ao conflito e a forma de resolução do conflito entre as partes.

As ações sindicais nessa área, e aí estou me restringindo a nível de empresa e a alguma coisa em nível de categoria também, que deram certo, foram um conflito. Mas um conflito positivo. “Eu não quero isso, mas quero isso e vou para o pau porque eu quero isso”. O sindicato precisa de políticas afirmativas, se um dia os trabalhadores quiserem ter algum controle sobre o sistema produtivo.

## MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA

*“As mudanças que estão ocorrendo provocam uma ruptura dos laços tradicionais de solidariedade no interior da classe trabalhadora”*

**A**ntes mais nada, quero agradecer a oportunidade do debate e chamar a atenção para algumas questões que me parecem essenciais. Como o tema proposto - crise e perspectivas do movimento sindical - é muito abrangente, ele pode suscitar todo tipo de indagação. Pessoalmente, gostaria de considerar o problema da reestruturação do ponto de vista de seus impactos sobre o mundo do trabalho.

O reordenamento mundial atualmente em curso vem sendo acompanhado por um processo de modernização, que não se resume à reestruturação industrial e às inovações tecnológicas. Trata-se de um processo que envolve também as relações entre Estado e mercado, entre o setor produtivo e o setor financeiro e entre as várias regiões do planeta - todo um conjunto de mudanças que está afetando profundamente o mundo do trabalho.

Particularmente no que se refere à reestruturação, o que se nota em consequência das mudanças, nos países avançados, é um declínio relativo da classe operária e o surgimento de um novo contingente de trabalhadores que buscam valorizar, antes de tudo, seu saber técnico-individual em detrimento daquela visão coletiva de classe que sempre pautou a atuação do movimento operário-sindical. Você observa a exclusão de alguns segmentos do mercado formal de trabalho, sobretudo jovens, velhos, imigrantes. Enfim, há um processo de reestruturação que está trazendo consigo o desemprego estrutural e a crescente heterogeneidade e fragmentação dos trabalhadores.

Isso está tendo consequências diretas sobre os sindicatos e sobre as relações de trabalho, que se expressam numa série de fenômenos, entre os quais se destaca a queda significativa nas taxas de sindicalização. Talvez essa queda não seja apenas uma consequência direta do processo de reestruturação, mas também uma resultante da burocratização dos sindicatos ao longo do período precedente. De qualquer forma, essas mudanças estão levando a uma ruptura dos laços tradicionais de solidariedade no interior da classe trabalhadora e, em muitos casos, à formação daquilo que se poderia caracterizar como um novo corporativismo, novas categorias de trabalhadores que vão surgir com uma capacidade muito grande de resistência, mas a partir de uma lógica estritamente corporativa. Vão também levar a uma perda de poder relativo das organizações sindicais, de tal forma que os sindicatos são obrigados a rever, ao longo dos anos 80, suas estratégias para fazer frente ao contexto de crise e mudança e assim tratar de incorporar novos temas e atores sociais.

Ainda no caso dos países capitalistas avançados, as respostas sindicais à reestruturação e seus efeitos caminharão mais ou menos em três direções. Ou foram respostas baseadas na resistência pura e simples ao processo de reestruturação produtiva, que levaram a uma derrota fragorosa do movimento sindical, como no caso da CGT francesa; ou foram saídas baseadas numa forma de ajuste passivo, com a aceitação total dos termos da reestruturação, como no caso americano; ou então houve aquilo que podemos chamar de uma via conflitiva onde se apostou no caminho da negociação como forma de gestão do conflito, como os exemplos italiano e sueco.

Todas foram formas defensivas e dificilmente poderiam deixar de ser, pois não consigo imaginar como os trabalhadores poderiam responder de forma ofensiva a um processo de reestruturação que, antes de tudo, é uma obra do capital e não do trabalho. Talvez pudessem ter uma política mais ofensiva aqui e ali, mas não me parece que esse processo de reestruturação, pela sua amplitude, pela sua profundidade, contemplasse estratégias muito diferentes daquelas que visualizamos nas experiências internacionais.

No caso do Brasil, há uma situação de crise e de instabilidade de curto prazo, que torna difícil e imprevisível o enfrentamento da questão maior, que é a da reestruturação produtiva, o que muitas vezes nos impede de projetar e de enfrentar as questões do futuro. É uma situação completamente diferente do caso europeu ou americano, ou seja, não se tem uma situação de homogeneidade anterior. Ali o fordismo teve como contrapartida natural um sistema de remuneração ancorado na contratação coletiva, além da existência do Welfare State, que garantiram o pacto keynesiano mencionado pelo Jorge.

No Brasil vive-se não só uma situação em que a maior parte da população está fora do mercado formal de trabalho, mas também não vigora um sistema democrático de relações de trabalho e um Estado de Bem-Estar. Em outras palavras, o fordismo, no que se refere às relações de trabalho, não se completou no caso brasileiro. Então temos que enfrentar o problema da reestruturação produtiva sem contar com instrumentos prévios que permitam negociar os próprios termos da reestruturação, além das desigualdades sociais gritantes. Se os sindicatos, na Europa por exemplo, já tiveram dificuldades para responder a esse problema, aqui a coisa se torna ainda mais complicada.

No caso do Brasil há a persistência de uma tradição autoritária no que se refere às relações de trabalho; uma situação de exclusão e de diferenciação social; uma ausência total de práticas democráticas e uma série de outros problemas históricos. A eles se sobrepõem os problemas de curto prazo, que geram ainda mais instabilidade e aguçam esses problemas crônicos. Se os problemas advindos de uma possível reestruturação forem, portanto, enfrentados a partir de uma lógica perversa serão potencializadas as desigualdades histórica da sociedade brasileira.

Estamos assim diante de um debate a respeito da questão da modernização e da sua viabilidade no caso brasileiro. A Maria Hermínia mencionou, aqui, a necessidade de que os sindicatos tenham uma posição mais ativa com relação à política industrial. De alguma forma, os sindicatos vêm enfrentando e vêm discutindo essa questão, de fato essencial. Um dos grandes problemas que os sindicatos têm enfrentado no debate sobre a reestruturação é o fato de que muitas vezes a sua atuação se restringiu ao espaço da fábrica e não foi acompanhada de uma intervenção no plano da definição das políticas industriais que condicionam o ritmo e a forma da introdução dessas inovações nos locais de trabalho. Não há no Brasil, hoje, instrumentos que permitam que os trabalhadores interfiram na formulação, no controle e na gestão das políticas públicas e muito menos instrumentos que permitam o acesso à política de introdução das inovações tecnológicas no chão da fábrica, a não ser em casos muito particulares. Então você está desprotegido de ambos os lados.

Eu acho que mesmo que os trabalhadores consigam construir políticas ativas, eles se deparam com os problemas do presente. A crise, a recessão, o desemprego, o arrocho salarial empurram o trabalhador para uma situação defensiva e reforçam, muitas vezes, os corporativismos. Como formular uma política para o conjunto quando a própria crise faz com que metalúrgicos,

químicos, petroquímicos, trabalhadores do setor público, cada um trate, antes de qualquer coisa, de defender seus interesses? No caso brasileiro a saída dos trabalhadores vai ser também defensiva. Não vejo espaço para formas de co-gestão, ou para aquilo que está se vendendo hoje no discurso oficialista como forma de parceria. Não vejo como se tomar por base o modelo japonês, a não ser através da destruição dos sindicatos. A única forma de construir esse caminho seria apostar nos sindicatos por empresa. Da ótica da CUT, isso significaria um duro golpe e uma perda de força.

A questão da modernização não se resume, além disso, à aceitação do receituário neoliberal. Acho que nós temos dois caminhos a trilhar. Um é o que até agora tem sido buscado, o caminho de uma modernização restrita e conservadora. Nesse caso, nos setores que sobrevivem haverá espaço para um sindicalismo por empresa, forte, dinâmico e altamente corporativo, que vai manter os seus níveis de renda, a sua qualidade de vida, o seu acesso ao consumo. Mas àquela massa que ficar de fora não resta outra alternativa senão fazer política de amparo à pobreza. Esse caminho permite que alguns setores se sintonizem com o progresso mas amplia o campo da exclusão social e não assegura a consolidação de práticas democráticas.

O caminho alternativo é combinar a questão da modernização com a questão da democracia. E eu não vejo como equacionar esse binômio sem colocar a questão social no centro da problemática da modernização. Não se trata de pensar políticas compensatórias apenas. Qualquer modernização, a exemplo do que ocorreu em outros países, vai causar perdas, como já está ocorrendo. O fundamental é pensar numa forma de ajuste estrutural que permita a dinamização do país através de uma via de modernização competitiva com o enfrentamento da questão social em bases democráticas. Sei que essa é uma equação difícil, mas me parece que não existe outra forma de encarar a questão democrática aqui a não ser pelo caminho da modernização das relações entre Estado e sociedade e da modernização das relações de trabalho.

É verdade que os neoliberais tiveram a coragem, ou tiveram a oportunidade histórica, depois de décadas de ostracismo, de colocar problemas que a esquerda, por razões ideológicas ou históricas, não teve a capacidade de colocar. Mas a agenda da modernidade é uma agenda de todas as forças sociais. Há um espaço de intervenção dos trabalhadores no debate sobre a modernização produtiva - em que pese o fato dessa modernização ser um processo que foge ao controle dos trabalhadores, e que se faz, como o próprio Leôncio disse, contra os trabalhadores. Porém, essa modernização não poderá se fazer sob a ótica dos interesses dos trabalhadores se prescindirmos de uma visão mais abrangente de um "projeto modernizador" que articule a questão da modernização, desde o local de trabalho, com os demais problemas que remetem às relações entre Estado e sociedade e entre os vários segmentos presentes na sociedades.

A nossa via de modernização deve, portanto, ser um via de confronto propositivo. Insisto nessa idéia. Confronto propositivo em que termos? Em termos da articulação de uma proposta de modernização, que tem um caráter defensivo, mas que procura amenizar, fazer frente aos efeitos negativos dessa reestruturação ao mesmo tempo em que trata de criar as condições para um crescimento sustentado com distribuição de renda e maior justiça social. No embate de forças e, portanto, de forma conflitiva, é que vai se construir pelo caminho da negociação uma alternativa de reestruturação menos perversa e em base mais democráticas.

Antigamente se dizia que o sindicato brasileiro era muito corporativo e que precisava vencer o corporativismo. Agora nos dizem o quê? Que o sindicato não pode ir muito além da

questão corporativa! Há um meio-campo. O sindicato é uma organização corporativa por excelência, mas só haverá espaço para esse sindicato agência de poder que o Leôncio mencionou se ele for capaz de incorporar temas e de se inserir, de forma mais rica, no debate nacional. Do contrário, ele não vai ser uma agência de poder, vai ser uma agência eminentemente corporativa. A questão a saber é se nossos sindicatos têm a capacidade de incorporar novos temas e ser uma organização de tipo novo, que não só reivindica mas propõe, ou se ele vai se limitar a suas funções clássicas. Se for isso, concordo: esse sindicato não tem futuro histórico. Também concordo com a Maria Hermínia quando ela diz que é um processo de longa duração. O sindicato enquanto instituição está atravessando um processo de crise ou declínio, mas não sabemos onde isso vai dar. O futuro depende em grande parte da capacidade de resposta dos próprios trabalhadores através de suas organizações.



**Esta publicação é de responsabilidade da Secretaria  
Sindical Nacional do Partido dos Trabalhadores  
Rua Conselheiro Nébias, 1052 - Campos Eliseos - CEP  
01203-002 - São Paulo/SP**

*Coordenação: José Rocha Cunha*

*Composição e diagramação: William Aguiar*

*Impresso na gráfica do DR/SP*

*Permitida a reprodução, desde que citada a fonte.*

TRABALHADORES

# CRASE A PERSPECTIVA DO MOVIMENTO SINDICAL

ALVARO KILIAN

Este livro analisa a situação dos trabalhadores em geral e do movimento sindical em particular, sob o ponto de vista da perspectiva da classe trabalhadora. O autor aborda a questão da organização sindical, a luta por melhores condições de trabalho e a importância da ação coletiva. O texto é dividido em capítulos que tratam de aspectos históricos e atuais do movimento sindical brasileiro.



Editora