



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

MARCELA VIANNA CORRÊA DA SILVA

**MECANISMOS DE CONTROLE NA INDÚSTRIA
AUTOMOBILÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (1990-
2010)**

Londrina
2012

MARCELA VIANNA CORRÊA DA SILVA

**MECANISMOS DE CONTROLE NA INDÚSTRIA
AUTOMOBILÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (1990-2010)**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof. Dra. Simone Wolff

Londrina
2012

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

S586m Silva, Marcela Vianna Corrêa da Mecanismos de controle na indústria automobilística do estado de São Paulo (1990-2010) / Marcela Vianna Corrêa da Silva. – Londrina, 2012.
117 f. : il.

Orientador: Simone Wolff.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) □ Universidade Estadual de Londrina, Centro de Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2012.

Inclui bibliografia.

1. Sociologia do trabalho – Teses. 2. Metalúrgicos – São Paulo (Estado) – Teses. 3. Trabalhadores – Indústria automotiva – Aspectos sociais – Teses. 4. Direito do trabalho – Teses. 5. Neoliberalismo – Teses. 6. Relações trabalhistas – Teses.

I. Wolff, Simone. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU 316.334.2

MARCELA VIANNA CORRÊA DA SILVA

**MECANISMOS DE CONTROLE NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO (1990-2010)**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Wolff

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Simone Wolff
UEL – Londrina - PR

Prof. Dra. Andréia Galvão
UNICAMP – Campinas - SP

Prof. Dr. Ronaldo Baltar
UEL – Londrina - PR

Londrina, 24 de abril de 2012.

*A todos aqueles que por meio do conhecimento e
ação, buscam a transformação social.*

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a algumas pessoas que, de diferentes maneiras, fizeram parte do desenvolvimento deste trabalho.

À Simone Wolff pela orientação. Aos membros da banca de qualificação, Ronaldo Baltar e Eliel Machado que, muito além da colaboração realizada nesse momento específico, participaram ativamente em todo o processo do desenvolvimento desse trabalho. À Andréia Galvão, participante da banca de defesa, por sua atenção e dedicação.

À Fundação Araucária, pela bolsa de mestrado concedida de 2010 a 2012.

À Rodrigo Farias Rezino e Jéssica Naime, pela imensa ajuda com os dados e tabelas.

Aos meus colegas de mestrado, em especial Carla Ferreira, pelo companheirismo e amizade.

Às minhas amigas, que são minha segunda família: Marcia Carvalho, Juliana Caetano, Patrícia Braga, Fernanda Manrique e Caroline Bertachi.

À Wellinton Joslin e Bruci Jordão, pela compreensão e apoio nas horas difíceis.

À minha família, Poleca, Zozola, Jú, João Renato, Nandinho, Pôla, Sagore e minha Vó Neuza.

VIANNA, Marcela. **Mecanismos de controle na indústria automobilística do estado de São Paulo (1990-2010)**. 2012. 117f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo levantar elementos que colaborem com a percepção das condições de trabalho e de organização dos trabalhadores metalúrgicos no Brasil na atualidade. Para isso procuramos demonstrar as principais transformações no âmbito interno das fábricas automotivas e na legislação trabalhista brasileira nas décadas de 1990 e 2000. Trabalhamos com a hipótese de que as mudanças deste período causaram uma precarização das condições de trabalho e influíram no fim do ciclo de greves iniciado em 1978 (1998-1997). Com esse debate pretendemos verificar as possíveis futuras investidas do capital e, em contrapartida, as condições de resistência e avanço na organização de classe dos trabalhadores metalúrgicos de indústrias automotivas do estado de São Paulo.

Palavras-chave: Indústrias automotivas. Metalúrgicos. Flexibilização. Gerenciamento. Legislação trabalhista. Resistência.

VIANNA, Marcela. **Control mechanisms in the automobile industry in the state of São Paulo (1990-2010)**. 2012. 117 p. Dissertation (Master's Degree Dissertation) – State University of Londrina, Londrina, 2012.

ABSTRACT

The present work aims to raise elements that collaborate with the perception of working conditions and organization of auto workers in Brazil today. We seek to demonstrate the main changes in the domestic auto plants and in the Brazilian labor legislation in the 1990s and 2000. We work with the hypothesis that changes of this period caused a deterioration of working conditions and influenced the end of the cycle of strikes started in 1978 (1998-1997). With this debate we intend to investigate the possible future assaults of capital and, conversely, the conditions of resistance and progress in the class organization of the metal workers of the automotive industries of the state of São Paulo.

Keywords: Automotive industries. Metal workers. Flexibility. Management. Employment law. Resistance.

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|---------------------|---|----|
| Gráfico 1 – | Faturamento das indústrias automobilísticas e participação no PIB industrial, Brasil, 1966/2005 | 17 |
| Gráfico 2 – | Fabricação de autoveículos no Brasil – 1957/2010..... | 19 |
| Gráfico 3 – | Comparativo do nível de escolaridade (1989-2004)..... | 45 |
| Gráfico 4 – | Distribuição do total de vínculos no ano por faixa de tempo de emprego, Brasil – 2000, 2005 e 2009 (em %)..... | 79 |
| Gráfico 5 – | Desligamentos no ano segundo as causas, Brasil – 2000, 2005, 2009 (em %)..... | 82 |
| Gráfico 6 – | Total de trabalhadores das indústrias automobilísticas no Brasil, por ano | 87 |
| Gráfico 7 – | Produção por unidade da Federação, Brasil – 1990, 2008, 2009, 2010 | 92 |
| Gráfico 8 – | Remuneração média dos trabalhadores de indústrias automobilísticas de São Paulo, 2010. | 94 |
| Gráfico 9 – | Média salarial de trabalhadores de montadoras de veículos e do setor automobilístico por UF, Brasil, 2010. | 96 |
| Gráfico 10 – | Média salarial conforme tipo de contratação no setor automobilístico de São Paulo, 2010..... | 97 |
| Gráfico 11 – | Contratos de trabalho no setor automobilístico de São Paulo, em %, 2010 | 98 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 12 – Contratos de trabalho no setor automobilístico, em %, Brasil, 2010 | 99 |
| Gráfico 13 – Admissões e demissões por grupo, exclusive ABC paulista, Brasil, 2010. | 103 |
| Gráfico 14 – Número de greves por setores, Brasil, 1978 – 2007 | 104 |
| Gráfico 15 – Jornadas não trabalhadas por setores, Brasil, 1978 – 2006. | 105 |

LISTA DE MAPAS

| | |
|---|-----------|
| Mapa 1 – Distribuição da produção automobilística por Unidades Federativas, Brasil, 2011 | 53 |
|---|-----------|

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 – Desembolso total para empregar um trabalhador com salário hipotético de R\$ 1.000,00 | 62 |
| Tabela 2 – Distribuição do total de vínculos, por tipo de contrato, Brasil – 2000, 2005, 2009 (em %) | 80 |
| Tabela 3 – Evolução Anual dos Postos de Trabalho de Metalúrgicos entre 1989 e 2011 | 89 |
| Tabela 4 – Taxa de rotatividade de trabalhadores das indústrias automotivas do ABC paulista, São Paulo, 2010 | 101 |
| Tabela 5 – Taxa de rotatividade dos trabalhadores de indústrias automobilísticas no Brasil, menos ABC paulista. | 102 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----------|
| Quadro 1 – Investimentos anunciados na indústria automobilística, Brasil, 2010 | 91 |
|---|-----------|

SUMÁRIO

| | |
|---|------|
| INTRODUÇÃO | 12 |
| 1 FORMAS DE GESTÃO E CONTROLE DA FORÇA DE TRABALHO | 18 |
| 1.1 ELEMENTOS DE DOMINAÇÃO E RESISTÊNCIAS NA APLICAÇÃO DO SISTEMA TAYLORISTA-FORDISTA NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA | 25 |
| 1.2 ELEMENTOS PARA A COMPREENSÃO DO SISTEMA FLEXÍVEL DE PRODUÇÃO E SUAS TÉCNICAS DE CONVENCIMENTO | 36 |
| 2 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL | 54 |
| 2.1 O NEOLIBERALISMO NO BRASIL: IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA | 59 |
| 2.2 ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL | 62 |
| 2.3 FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL | 66 |
| 2.3.1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO | 69 |
| 2.3.1.1 CONTRATO TEMPORÁRIO..... | 71 |
| 2.3.1.2 CONTRATO A TERMO OU POR OBRA CERTA..... | 76 |
| 2.3.1.3 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO | 77 |
| 2.3.1.4 CONTRATO POR TEMPO PARCIAL..... | 78 |
| 2.3.2 CONVENÇÃO 158 DA OIT E ROTATIVIDADE..... | 79 |
| 3 A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA EM SÃO PAULO | 86 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 109 |
| REFERÊNCIAS | 1099 |

INTRODUÇÃO

O início da abertura comercial-financeira dos governos Collor, Itamar e FHC gerou um acirramento na concorrência intercapitalista, causando a aceleração do processo de reestruturação produtiva que já vinha se delineando desde os anos 1980, porém em um ritmo radicalmente diferente. Isso porque, de forma coetânea, as grandes empresas, diante da disseminação das técnicas de organização e novas tecnologias implantadas e as conquistas dos trabalhadores mediante greves, deflagradas principalmente no ABC paulista, procuram desenvolver ou adaptar diferentes formas de produção que permitiam recompor as taxas de lucro decadentes.

As transformações no sistema de relações de trabalho estão inseridas, portanto, em um movimento mais amplo de reestruturação capitalista, no qual o Brasil se insere definitivamente a partir dos anos 1990. Essa reestruturação inclui a atual fase capitalista caracterizada pela mundialização do capital, a desregulamentação comercial e financeira e a adoção de novas formas de organização do processo de trabalho, com a introdução de novas tecnologias e o enxugamento do quadro de funcionários.

Na esteira dessas mudanças, após um período de grandes greves e conquistas trabalhistas nos anos 1980, a década de 1990 foi palco de muitas transformações nas relações de trabalho no Brasil. A introdução da tecnologia microeletrônica no universo do trabalho e a adaptação de novas técnicas de gerenciamento, além dos altos índices de desemprego e instabilidade econômica, corroboraram com os ataques às conquistas na legislação trabalhista e nos acordos coletivos.

Optamos pelo estudo das condições de trabalhadores metalúrgicos de montadoras de automóveis por ser um setor de grande importância na economia nacional. Em 2010 o Brasil era o quarto maior no comércio mundial de veículos, totalizando 3,5 milhões de carros novos comercializados no ano (Exame, jan. 2011). Junto com a China, é o país que atualmente mais atrai montadoras no mundo, segundo o jornal O Estado de São Paulo em matéria de Agosto de 2011 (28-08-11). Segundo essa mesma matéria, a previsão é de que o Brasil chegue a consumir 6 milhões de veículos ao ano até 2020.

Cinco montadoras têm projeto de se instalar no país até 2015: Hyundai, Chery, JAC, Lifan-Effa e Suzuki, além de novas filiais e investimento para o aumento de produção em plantas antigas de marcas que já atuam localmente: Fiat, Nissan e Toyota (O Estado de São Paulo, 24-10-11). Em março de 2011, eram 139.548 trabalhadores diretos (MTE, 2011) no Brasil, além dos trabalhadores contratados pelas terceirizadas, autopeças etc.

Portanto, o conhecimento da realidade de tantos trabalhadores se torna uma necessidade para compreender melhor as condições de vida e trabalho no Brasil. Como se trata de indústrias de alta tecnologia e pioneiras em técnicas de gerenciamento, muitas vezes é possível conhecer e prever mudanças futuras em outros setores tanto da produção, quanto do comércio e dos serviços, por meio da sua análise. Além disso, a organização dos trabalhadores dessas indústrias teve significado nacional em momentos históricos anteriores, o que torna importante o diagnóstico das condições atuais para verificação de possíveis futuras mobilizações.

Desta maneira, esta pesquisa parte da análise dos mecanismos gerenciais das indústrias automobilísticas do Brasil, principalmente do estado de São Paulo, e das mudanças legislativas da década de 1990, para que possamos visualizar as consequências de tais modificações no mercado de trabalho brasileiro na atual década de 2000. Parte-se da hipótese de que tais transformações acarretaram uma precarização do mercado formal de trabalho pois afetaram a capacidade de resistência e organização de classe dos metalúrgicos, assim como de outras categorias.

Inovações na organização da produção (*just-in-time*, *kanban*, qualidade total), na organização do trabalho (polivalência, trabalho em equipe, células de produção) e na gestão do trabalho (métodos participativos, com bonificações individualizadas que exigem o envolvimento do trabalhador com os objetivos da empresa), sob um método de gerenciamento flexível provindo das empresas japonesas, foram realizadas na maioria das grandes e médias empresas (Antunes, 2006; Marcelino, 2004; Gounet, 1999).

Com essas modificações, foi possível ainda enxugar os quadros de trabalhadores, realizando o que Antunes (2006:18) chamou de “liofilização organizativa”. Essa estratégia eleva as taxas de lucro das empresas por ter menos gasto com a mão-de-obra, pela intensificação do trabalho de quem se mantém no emprego e por aumentar o contingente de trabalhadores desempregados no

mercado de trabalho, o exército industrial de reserva, tendo como consequência o rebaixamento dos salários praticados regionalmente.

Além disso, tem fortes efeitos negativos nas organizações sindicais e organização de classe, como veremos nos capítulos 1 e 2. Assim, apesar de haver significativas diferenças na maneira em que cada empresa realiza tais mudanças, a flexibilização dos processos de trabalho foi adaptada à realidade brasileira, inicialmente através das transnacionais automotivas e, posteriormente, disseminado para outras empresas e setores.

Isso porque existem muitas combinações de técnicas gerenciais aplicáveis. No entanto, essas técnicas, que foram sistematizadas e executadas inicialmente pelas empresas japonesas, se adaptam (ao mesmo tempo em que se modificam conforme as estruturas já existentes) aos diversos setores da sociedade brasileira e disseminam a ideia de flexibilização como símbolo de maior produtividade, qualidade e eficiência¹. Como explicita Antunes (2006:21):

Foi, portanto, a partir dos anos 1990, sob a condução política em conformidade com o ideário e a pragmática definidos no Consenso de Washington, que se intensificou o processo de reestruturação produtiva do capital no Brasil, processo que vem se efetivando mediante formas diferenciadas, configurando uma realidade que comporta elementos tanto de continuidade como de descontinuidade em relação à fases anteriores. Há uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil, que também são por demais evidentes.

Os novos instrumentos tecnológicos microeletrônicos permitiram – no bojo da reestruturação produtiva – a constituição de formas de produção flexíveis, de rápida adaptação diante das oscilações dos mercados e da diversidade da demanda. A facilidade de comunicação e a reorganização das grandes multinacionais em sistema de rede permitiram, ainda, que as unidades produtivas de uma mesma empresa se espalhassem por diferentes países e regiões, aproveitando ao máximo, dessa maneira, as vantagens de cada região.

Dessa forma, foi possível combinar três das quatro soluções que, segundo Silver (2005), são recorrentemente utilizadas pelo capital para solucionar as

¹ O ideário do trabalhador flexível, polivalente, multifuncional tem consequências não apenas na vida profissional, mas, como Gramsci (2007: 237-239) ressalta no início da disseminação das técnicas de produção fordistas, possui também implicações profundas na vida cotidiana, saúde e relacionamentos dos trabalhadores, como veremos no capítulo 1.

quedas nas taxas de lucro e enfraquecer os trabalhadores no embate capital x trabalho: a solução financeira, a solução tecnológica/organizacional e a solução espacial. Para a autora, quando as grandes empresas capitalistas se vêem diante de taxas de lucro decrescentes, lançam mão destas soluções, somadas à solução de produto, para melhorar seu desempenho econômico.

Silver (2005) propõe, portanto, uma análise sob esses quatro eixos, no qual a solução financeira se define a partir do deslocamento do investimento em capital produtivo para o capital especulativo ou financeiro; o investimento em novas linhas de produto com foco em novos nichos de mercado menos sujeitos à alta concorrência intercapitalista (solução de produto); transformações intra-fábrica e institucionais com objetivo de aumento de produtividade e controle da força de trabalho (técnica/organizacionais); e transferência espacial das plantas produtivas para áreas de baixo valor de mão-de-obra e pouca tradição sindical.

Um exemplo é a descentralização produtiva, ou seja, a dispersão da produção em pequenas unidades. Combinada com a terceirização transforma as várias etapas da produção em empresas formalmente diferentes, interligadas por contratos e trabalhadores. Essa estratégia, já existente em outros períodos, mas disseminada obtendo grande relevância a partir dos anos 1990 no Brasil, pressiona as terceirizadas a baixar os custos e eliminar gastos com trabalhos entendidos como não produtivos, isto é, serviços de apoio.

Assim, serviços de refeitório, limpeza e outros são incorporados nas funções dos trabalhadores polivalentes que se encontram na linha de produção, como pode acontecer com a limpeza, por exemplo, ou são vendidos para serem operados por outras empresas. Desta maneira, a matriz se exime da responsabilidade por uma grande quantidade de trabalhadores que não geravam lucro, mas que passam a ser trabalhadores produtivos – que geram mais-valor – para outra empresa especializada neste serviço.

Portanto, as estratégias concorrenciais adotadas pelas empresas instaladas no país têm amplas repercussões no mercado e nas relações de trabalho nacionais. Elementos característicos do sistema de gerenciamento flexível se esbarravam, no entanto, na “rigidez” da legislação trabalhista brasileira. Industriais e dirigentes políticos associados a estes, além de pesquisadores comprometidos com o ideário neoliberal do “Estado mínimo”, passam a pleitear a desregulamentação da legislação trabalhista como forma de combater o desemprego – que em muitos

âmbitos foi gerado exatamente pela organização enxuta – em ataques constantes à proteção legal do trabalhador.

Segundo Krein (2001:5):

Nos anos 90, especialmente após 1994 (Plano Real), tornam-se evidentes os indícios de um aprofundamento da desregulação das normas do trabalho e uma flexibilização das relações de trabalho no Brasil, o que se expressa tanto pelas mudanças institucionais como pela dinâmica dos atores sociais em um contexto marcado pela desregulação comercial e financeira, pelo medíocre e instável desempenho da economia, pela crescente elevação do desemprego e pelo crescimento da precarização do trabalho.

Quase duas décadas após a introdução de novas tecnologias e técnicas de organização da produção, além de mudanças na legislação trabalhista, cabe averiguar quais as consequências de tais transformações nas condições de trabalho e no movimento de resistência dos trabalhadores na atualidade.

Partimos da concepção de que, para compreender as condições de trabalho e organização dos trabalhadores metalúrgicos na atualidade, é essencial a análise das transformações desse período de instabilidades e transformações intra-fábrica e legislativas. Nossa hipótese é de que essas mudanças aumentaram a instabilidade e precarizaram as condições de trabalho e emprego no Brasil. Por sua vez, a instabilidade e os altos índices de desemprego dificultaram a organização de classe por parte dos trabalhadores, diminuindo o poder de barganha e tornando as ações reivindicativas mais escassas.

Para tanto, utilizamos diversas formas de abordagem do material empírico reunido ou coletado, tais como pesquisa bibliográfica, e o levantamento de dados no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), especialmente na Rais e Caged, Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA) e no site do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

Com fundamentação na “gestão científica” – ou taylorista-fordista – o primeiro capítulo tem como objetivo levantar elementos que colaborem com a compreensão das formas de organização do trabalho e gerenciamento da produção flexível. Isso porque consideramos a flexibilização do processo produtivo como a principal via da solução técnica/organizacional atual.

Neste sentido, teremos como foco as técnicas consideradas primordiais por seus idealizadores, além de estudiosos da sociologia do trabalho e

administração, para cada sistema de gerenciamento, considerando tanto as maneiras de organizar a produção e a tecnologia utilizada, como as relações de trabalho. Assim, buscamos compreender como se dá a atual flexibilização intra-fábricas, quais os meios utilizados para o aumento da produtividade com menor número de trabalhadores e quais as técnicas que objetivam convencer estes últimos a “vestirem a camisa” das empresas.

No segundo capítulo, o objetivo é compreender as modificações que foram realizadas na legislação trabalhista que tornaram a flexibilização organizacional intra-fábrica viável no Brasil. Neste trabalho, levantamos apenas as mudanças geradas pelas novas formas de contratação por tempo determinado, e a atual possibilidade de aprofundamento da terceirização, e de que maneira podem ter afetado a configuração do trabalho dos metalúrgicos de empresas automotivas instaladas no Brasil, em especial no estado de São Paulo e ABC paulista.

No terceiro e último capítulo, realizamos a análise das condições de trabalho e organização dos trabalhadores da produção automobilística do estado de São Paulo na atualidade, ou seja, após a flexibilização organizacional e legislativa. Para isso levantamos dados sobre os atuais investimentos no estado, as condições de estabilidade (rotatividade), formas de contratação e remuneração dos trabalhadores. Dessa maneira, buscamos colaborar com um diagnóstico das possibilidades organizativas e reivindicativas futuras dos trabalhadores da produção automotiva do estado de São Paulo e do país como um todo.

1 FORMAS DE GESTÃO E CONTROLE DA FORÇA DE TRABALHO

Neste capítulo levantamos elementos utilizados pelas empresas automobilísticas no sentido de minar o poder de barganha dos trabalhadores, dificultar sua combatividade e aumentar sua produtividade. Para tanto, procuramos compreender de que maneira a dominação intra-fábrica ocorre a partir da flexibilização destas relações.

O capital tem como objetivo a acumulação e, para isso, necessita da constante reestruturação organizacional em função de uma contradição interna na qual aquele objetivo aparece como estranho ao trabalhador cuja meta é a reprodução de sua existência. Como a acumulação não é uma busca do trabalhador, não há razões que o motivem a se esforçar para atingir maior produtividade e ganhos para a empresa.

A busca pela disciplina dentro dos parâmetros objetivados pelo capital, no entanto, nunca se dá por completo, tendo como consequência constantes reações por parte dos trabalhadores e a necessidade de desenvolvimento de estratégias de manutenção da dominação capitalista. Para Silver (2005) soluções como a introdução de novas tecnologias e reestruturação das organizações corporativas (*solução tecnológica/organizacional*), o redirecionamento do investimento para capital financeiro (*solução financeira*) ou para outros ramos da produção que haja menor concorrência intercapitalista (*solução de produto*), ou ainda, o deslocamento regional ou internacional das plantas produtivas (*solução espacial*) são as “armas” utilizadas pelas empresas no embate capital x trabalho.

Segundo a autora, as soluções encontradas pelas empresas toda vez que os trabalhadores se organizam e se tornam mais combativos são recorrentes, como explica:

As ondas culminantes [...] não só eram semelhantes em sua forma e estilo característicos de militância, como também sofreram tentativas de contenção semelhantes, suas vitórias tendo inspirado uma série de estratégias de gerenciamento que enfraqueceram estruturalmente o movimento dos trabalhadores. No curto prazo, a promoção do “sindicalismo responsável” e a institucionalização dos acordos coletivos foram empregados para suscitar a cooperação de líderes sindicais na contenção das interrupções promovidas pelos operários. No curto e médio prazo, o trabalho passou a ser cada vez mais automatizado, e novos investimentos foram direcionados para lugares distantes dos centros de poder dos sindicatos (Silver, 2005: 58).

Assim, em última instância as empresas lançam mão da solução espacial, transferindo as plantas produtivas para locais de remuneração mais baixa e pouca tradição sindical. Essa estratégia, segundo ela, enfraquece a organização dos trabalhadores da antiga planta, no entanto, fortalece o poder de barganha dos trabalhadores dos novos locais de expansão.

Em um trabalho de grande amplitude temporal e espacial, feito a partir de indústrias automobilísticas, Silver (2005), pôde constatar que estas tenderam a recriar contradições sociais em todos os lugares em que se instalaram. Com levantamentos empíricos, verificou que em praticamente todos os lugares do mundo nos quais o sistema taylorista-fordista de produção em massa se desenvolveu surgiram movimentos trabalhistas fortes e combativos. Seu estudo identifica “picos de ondas” de greves e agitações trabalhistas na indústria automobilística no mundo, mediante levantamento de notas dos jornais The New York Times (EUA) e The Times (Inglaterra)² por seu grupo de pesquisa, a WLG³.

O levantamento de Silver (2005: 55) demonstra que o epicentro de ondas grevistas se deslocou por diferentes países ao longo do século XX conforme as indústrias automobilísticas se transferiam para novos locais de produção. Segundo a autora, é possível identificar picos de ondas nos EUA nos anos 1930 e 1940, posteriormente na Europa Ocidental nos anos 1960 e 1980 e nos países de recente industrialização, como o Brasil, nos anos 1980 e 1990.

Mesmo se tratando de locais distantes (EUA, Europa, América do Sul etc.), de tradições e contextos político, econômico e cultural diferentes, essas ondas, segundo Silver, possuem profundas semelhanças. Seu estudo mostrou que as principais armas utilizadas pelos trabalhadores nos eventos identificados foram greves mediante ocupação das fábricas e a paralisação de pontos estratégicos, que expunham a vulnerabilidade da complexa divisão do trabalho à ação no local de produção. Além disso, obtiveram significado nacional, extrapolando a relação direta com os empregadores e o setor de origem (Silver, 2005:57).

Para a autora, essa semelhança pode estar relacionada com o *poder de barganha no local de trabalho* dos trabalhadores de indústrias automotivas. Seguindo Eric O. Wright, ela realiza sua análise mediante a operacionalização da

² Para mais informações sobre a metodologia utilizada por Silver para o levantamento empírico ver apêndices A e B em Silver, 2005.

³ World Labor Group ou Grupo do Trabalho Mundial (tradução livre).

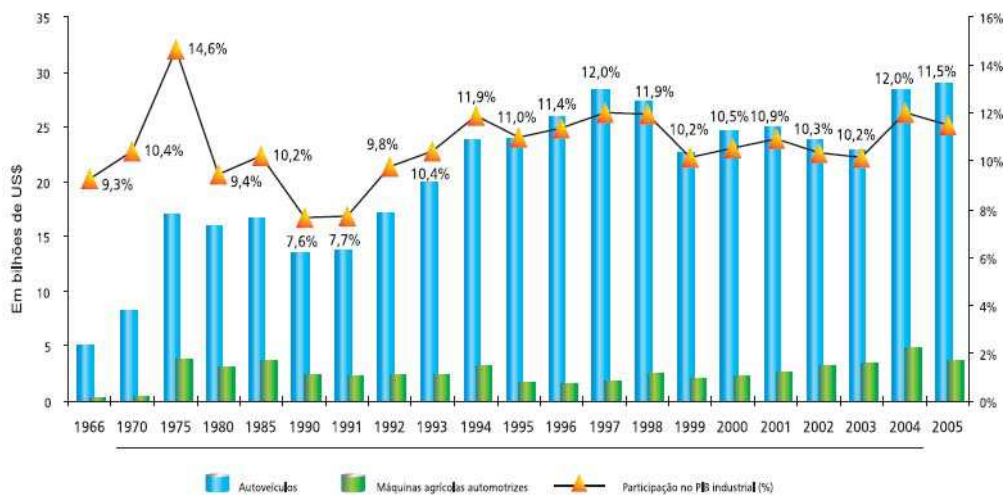
diferenciação de formas de poder dos trabalhadores no embate capital x trabalho. O *poder de barganha no local de trabalho*, assim como o *poder de barganha de mercado*, é um poder estrutural, dada a sua relevância econômica.

O primeiro se refere a vantagens decorrentes de posições estratégicas inseridas em um setor industrial-chave, e o segundo a condições favoráveis pela escassez de mão-de-obra disponível ou qualificada. A esses se soma o *poder de associação*, que é decorrente das formas de organização dos trabalhadores como sindicatos e partidos políticos (Silver, 2005: 29).

Dessa maneira, para Silver (2005), as greves em indústrias automobilísticas em diferentes países teriam em comum a capacidade de paralisação e de disseminação de revoltas trabalhistas. Isso por vantagens de importância econômica e por possuir uma complexa divisão técnica do trabalho, permitindo a impossibilidade de manutenção da produção caso algum setor não funcione corretamente.

As vantagens econômicas se referem, principalmente, à significativa participação no PIB dos países em que as indústrias se instalam e ao decorrente desenvolvimento de um tecido industrial de autopeças, serviços (seguros, garagens, consertos, etc.), geração de empregos e impostos. Isso faz com que os países procurem incentivar o desenvolvimento ou a implantação das indústrias em seu território.

Gráfico 1 – Faturamento das indústrias automobilísticas e participação no PIB industrial, Brasil, 1966/2005



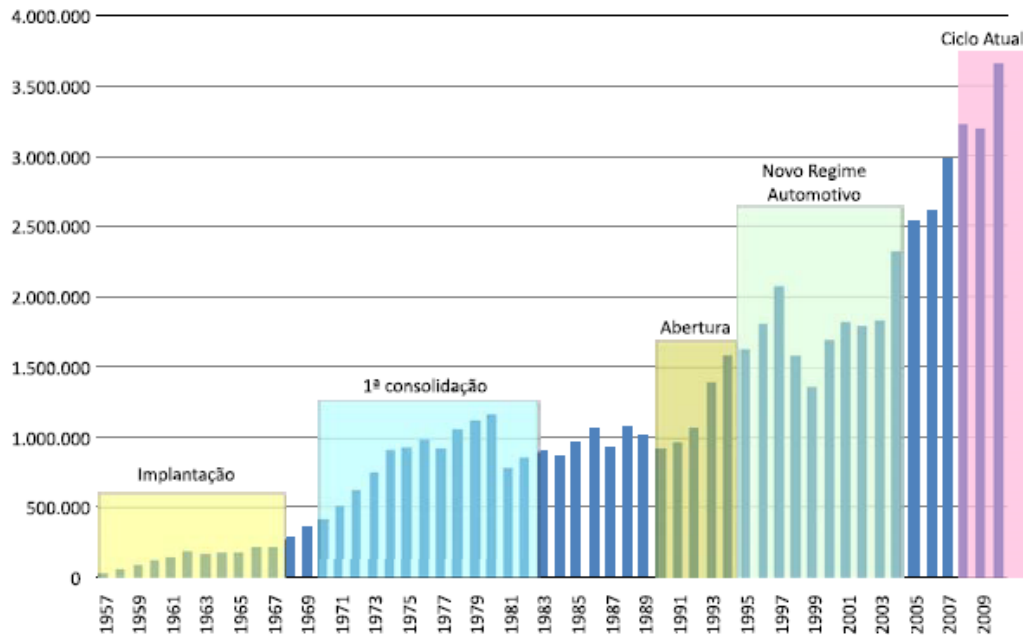
Fonte: ANFAVEA (2006)

Através dos dados da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (doravante ANFAVEA) podemos perceber a elevada participação das indústrias automobilísticas no PIB industrial nacional, que chega a 14,6% em 1975 e só fica abaixo de 9% em um período de crise econômica nacional e desinvestimento na produção automobilística (1990-1991). Por desenvolver produtos de alto valor agregado o bilionário faturamento dessas empresas também permite o pagamento de salários mais elevados e o consequente desenvolvimento de um mercado consumidor, embora isso só ocorra mediante lutas reivindicativas dos trabalhadores.

Segundo a autora, após a consolidação das grandes transnacionais automotivas no Brasil, em fins dos anos 1960 e início dos 1970, os trabalhadores metalúrgicos brasileiros seguiram o mesmo caminho que seus pares dos países avançados (EUA e Europa Ocidental) que, décadas antes, também realizaram grandes greves para a melhoria das condições de trabalho e remuneração, além de elementos de organização como a legalização de sindicatos.

A repentina expansão da indústria automobilística instalada no país a partir da década de 1950 alcançou a produção anual de quase um milhão de veículos, entre 1970 e 1980 (Lima, 2011:7). Isso ocorre em um período em que a produção nos países centrais caiu drasticamente devido à crise do petróleo e à militância trabalhista (Silver, 2005:65).

De maneira coetânea, o desenvolvimento da indústria em geral, e da automobilística em particular, criou uma nova classe trabalhadora urbana no Brasil, nova em tamanho e em condições de trabalho.

Gráfico 2 – Fabricação de autoveículos no Brasil – 1957/2010

FONTE: ANFAVEA

NOTA: Elaboração do IPARDES.

O gráfico 2 (Lima, 2011: 6) possibilita a verificação do período de consolidação das transnacionais automobilísticas no Brasil. De 1957 a 1978 houve investimentos crescentes na produção brasileira, com significativo incremento da produção partir de 1970. Em 1980, no entanto, a produção sofre brusca queda e o investimento se mantém relativamente constante até 1993, quando volta a aumentar.

O período de estagnação dos investimentos, nos anos 1980, coincide com um período de crise do desenvolvimentismo, altas taxas de inflação e início de um período de grandes greves no Brasil. As greves tiveram início no ABC paulista e se espalharam pelo Brasil. Elas tinham, segundo Noronha (2009: 128), como principal objetivo a reposição salarial em decorrência das enormes perdas mensais causadas pela inflação e a busca pela consolidação da estratégia grevista como uma das formas de reconquista da cidadania política.

Segundo Lima (2011: 7):

Esta relativa estagnação é explicada pela crise advinda do segundo choque do petróleo e pelas turbulências econômicas dos anos 1980, com seus sucessivos e ineficientes planos para controlar a inflação, que corroía o poder de compra da ainda restrita classe média brasileira. Além disso, houve estagnação do crédito e contração dos prazos para financiamentos, o que limitou ainda mais a aquisição de automóveis. Diante desta retração, o grupo Crysler encerrou suas atividades no País, vendendo sua participação para a Volkswagen, e vários pequenos fabricantes nacionais, como a Gurgel e a Puma, enfrentaram dificuldades que resultaram em sua posterior concordata.

Esse período originou o que Noronha (2009) chamou de *primeiro grande ciclo de greves no Brasil (1978-1997)*. Todo o período entre 1978 e 1997 possui significativas variações em número de greves, jornadas não trabalhadas e média de dias parados, no entanto, é possível inferir que a partir do início dos anos 1990 há uma clara retração do movimento grevista, tanto de empresas privadas como públicas, no Brasil.

As estatísticas referentes à década de 1990 apontam para uma ruptura com o período anterior. O governo Collor, o Plano Real no governo Itamar e os governos Fernando Henrique Cardoso mudaram as sinalizações para o movimento sindical: a abertura da economia brasileira e suas consequências para o ajuste das empresas; as demissões em massa que ocorreram a partir de 1990 apontavam para a tendência crescente das taxas de desemprego; o controle inflacionário, que acabou com o envelhecimento precoce dos contratos coletivos, tal como ocorria quando as taxas de inflação altas e imprevisíveis corroíam os salários em prazos bem inferiores ao período de um ano previsto para a renovação dos contratos coletivos. (Noronha, 2009: 136)

A abertura do mercado brasileiro aumentou a concorrência intercapitalista e a introdução de novas tecnologias e técnicas de gerenciamento na produção modificou significativamente a forma de produzir. As empresas automobilísticas instaladas no Brasil iniciaram estratégias de corte de custos, aumento de produtividade e significativa diminuição do contingente de força de trabalho.

Neste trabalho, utilizamos a tipologia de Silver (2005) das soluções encontradas pelo capital para “domesticar” a classe trabalhadora, na tentativa de racionalizar a produção e controlar os ensejos recorrentes desta contra o capital. Com isso queremos analisar o caso específico brasileiro, no qual o movimento grevista dos trabalhadores metalúrgicos foi marcado por incisivos ataques a partir, principalmente, da década de 1990.

O objetivo é compreender de que maneira esses ataques contribuíram para o fim do que Noronha (2009) chama de *primeiro grande ciclo de greves* no Brasil (1978-1997) e, desta maneira, poder identificar algumas possibilidades para o futuro do movimento dos trabalhadores no Brasil. Dessa maneira, o primeiro capítulo foi desenvolvido no sentido de levantar elementos de dominação intra-fábrica, explicitando quais as principais mudanças na maneira de gerir a produção e tentar cooptar a participação dos trabalhadores.

Veremos que, mantendo-se a separação entre concepção e execução das tarefas, as empresas procuram desenvolver meios de convencimento da participação ativa dos trabalhadores na melhoria dos produtos e no aumento da produtividade, mesmo em detrimento das condições de trabalho e sociabilidade.

Para isso desenvolvem soluções tecnológica/organizacionais (Silver, 2005) que buscam minar o poder de barganha dos trabalhadores mediante o enxugamento do quadro de funcionários e corte de custos; e realizar o que Gramsci (2007) chama de “adaptação psicofísica” ao trabalho parcelar. As soluções tecnológicas/organizacionais se referem à implantação de novas tecnologias que permitam aumentar a produtividade com menos mão-de-obra; a mudança na organização interna das fábricas de maneira a otimizar os uso dessas tecnologias e dificultar a identificação de classe entre os trabalhadores; e “[...] a reestruturação das organizações corporativas, o que inclui a expansão da terceirização e de relações trabalhistas contingentes” (Silver, 2005:12).

Assim, não apenas no local de trabalho, mas toda a vida do trabalhador deve estar disciplinada a partir dos princípios da racionalização, sendo ela organizada em hierarquias rígidas ou flexibilizadas. Desse modo, procuramos explicitar como as mudanças tecnológica/organizacionais não se dão aleatoriamente, nem apenas pelo mero reflexo da inserção da ciência e tecnologia no processo produtivo, já que essa visão mascara os verdadeiros fatores que determinam a tentativa de dominação de classe e o aumento da produtividade.

Verificaremos como se deu esse processo de tentativa de domesticação e cooptação por meio de soluções técnica/organizacional nas indústrias automobilísticas, seus limites e avanços e de que maneira transformou o cotidiano dos trabalhadores minando antigas formas de luta, mas recriando brechas para a realização de novos embates de classe.

1.1 ELEMENTOS DE DOMINAÇÃO E RESISTÊNCIAS NA APLICAÇÃO DO SISTEMA TAYLORISTA-FORDISTA NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

Para compreender os elementos de dominação utilizados pela indústria automobilística hoje no Brasil, é importante conhecermos suas origens e seu desenvolvimento. Desde o início da produção nacional, a grande maioria das indústrias instaladas no país são originárias de países do chamado primeiro mundo – EUA, Alemanha, Itália, etc. – e, portanto, trazem consigo composições técnica/organizacionais próprias. Dessa maneira, a análise da forma de organização originária e sua aplicação no Brasil permitem compreender de que modo as tentativas de controle dos trabalhadores e incremento de produtividade ocorreram.

Para lograr o aumento de produtividade e o controle da força de trabalho na indústria automobilística, em 1913, H. Ford se empenha em aplicar o método de “Gerência Científica” de F. W. Taylor, no qual o maior parcelamento das tarefas, por intermédio do controle e da intensificação do trabalho, era a principal meta. O fordismo desenvolve a proposta taylorista organizando o trabalho a partir de uma linha de montagem, além de realizar o parcelamento e a racionalização ao máximo da produção. Para isto recorre à padronização das peças e automatização das fábricas com a inserção de novas máquinas.

Por meio dos estudos dos tempos e dos movimentos necessários à realização do trabalho – eliminação dos gestos humanos considerados supérfluos – e da consequente determinação da única maneira certa de executar as tarefas (one best way), a produção padronizada será realizada em grandes séries. Para administrar a vontade operária por intermédio dos incentivos monetários, da supervisão cerrada, do estabelecimento dos intervalos de descanso [...] e das ameaças de demissão, o capital desenvolverá a “organização científica do trabalho” (Gomes e Silva, 2004:31).

Com essa estratégia diminui ainda mais os gestos necessários para realização do trabalho, tornando-os cada vez mais precisos e rápidos, reduzindo o “tempo morto”⁴ e, principalmente, simplificando o trabalho, já que o conhecimento dos artesãos passou a ser nelas incorporado. Com isso, é possível aferir que Ford procura minar o *poder de barganha de mercado* dos trabalhadores, pois seus

⁴ Tempo que o trabalhador perdia ao trocar de instrumento de trabalho ou deslocando-se de um lugar a outro, o que não mais ocorre após a inserção da esteira rolante na linha de produção, que o obriga a manter-se no mesmo local realizando sempre a mesma função.

conhecimentos se tornam menos especializados e, portanto, mais fáceis de serem adquiridos, aumentando a concorrência no mercado de trabalho.

O caso brasileiro no que tange à formação da classe trabalhadora possui alguns aspectos diferenciais, pois, mediante a industrialização *hipertardia*⁵, não atravessou formas clássicas de produção – como o artesanato e a manufatura. Sua industrialização se deu diretamente por meio da grande indústria, em que o trabalho coletivo e mecanizado substituiu o trabalho artesanal individualizado de formas anteriores de produção (Antunes, 1992: 103).

No entanto, a relação com a condição dos trabalhadores norte-americanos no sistema taylorista-fordista é possível já que a maioria dos trabalhadores contratados pelas empresas automobilísticas no Brasil possuía baixa escolaridade. A partir do levantamento de Araújo (2009: 147), vemos que, em uma indústria de São Bernardo do Campo⁶, os trabalhadores com até o 1º Grau (atual ensino fundamental) atingiam 72,63% do total do efetivo em 1989.

Mesmo enfrentando fortes resistências, com altos níveis de *turn over* e absenteísmo, o fordismo procura aprofundar a separação entre concepção e execução da produção. Dessa forma, uns poucos trabalhadores são encarregados de conceber instrumentos, mecanismos, automatismos e modos operatórios em detrimento da maioria, que deve apenas executar funções repetitivas.

No entanto, os trabalhadores diretos continuam sendo os únicos capazes de garantir a fabricação a despeito da separação jurídica que define os donos dos meios de produção e os que os utilizam para realizar a mesma, deixando claro que a divisão capitalista do trabalho é *a expressão e o instrumento de uma luta pelo poder concreto sobre a produção* (Freyssenet, 1989). Isso significa dizer que pela da separação entre concepção e execução do trabalho o que se busca é o controle sobre o processo produtivo.

Na tentativa de diminuir as resistências, segundo Gramsci (2007), houve, por parte dos industriais do período fordista, uma tentativa de “educar” o trabalhador para que houvesse uma adaptação psicofísica do coletivo operário ao trabalho repetitivo. Para ele, não era viável obter êxito na introdução do sistema

⁵ No sentido que teve uma industrialização via colonial em oposição às vias prussiana e clássica. (Antunes, 1992:102)

⁶ O autor não menciona o nome da fábrica em seu trabalho, no entanto, pelos dados disponibilizados podemos inferir que se trata da Mercedes Benz de São Bernardo do Campo.

fordista sem a associação a novos modos de conceber a vida. Tratando do “gorila amestrado” de Taylor, Gramsci explica:

[...] Taylor expressa com brutal cinismo o objetivo da sociedade americana: desenvolverem seu grau máximo, no trabalhador, os compromissos maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica do trabalho profissional qualificado que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal (Gramsci, 2007:266).

Para Gramsci (2007:267), o objetivo das iniciativas “puritanas”, como o proibicionismo⁷ e o acompanhamento da vida sexual dos trabalhadores propagadas por Ford, era na verdade lutar contra o “humanismo” da ligação entre arte e trabalho. Isso porque, para que o trabalhador mantenha sua capacidade física de trabalhar em um sistema embrutecedor, no sentido de não incorporar sua capacidade criativa, precisaria de um equilíbrio psicofísico que impedisse seu colapso nervoso. O resultado buscado era um trabalhador animalizado, impossibilitado de refletir sobre seu cotidiano e, portanto, de resistir a condições de trabalho indesejadas.

Assim, Ford, reconhecendo a potencialidade da organização operária, criou o Departamento Social (futuro Recursos Humanos), que tinha como objetivo controlar o movimento sindical e as condições sobre as quais a força de trabalho se reproduz, incluindo o ambiente doméstico-familiar. Criou a diária de 5 dólares, valor elevado para a época, como meio de disciplinar o “gorila” e selecionar os trabalhadores mais adaptados à nova forma de produzir.

Assim, para Gramsci (2007:267) o controle da vida social do trabalhador também advinha da necessidade de controlar o gasto de seus salários para que estes fossem direcionados para a conservação, renovação e se possível melhoria da capacidade muscular evitando comportamentos que a danificassem como o alcoolismo e a depravação sexual. No entanto:

[...] na realidade a indústria americana que paga altos salários desfruta ainda de um monopólio que resulta do fato de ter a iniciativa dos novos métodos; aos lucros de monopólio correspondem salários de monopólio. Mas o monopólio será necessariamente limitado, num primeiro momento, e depois destruído pela difusão dos novos métodos, tanto nos Estados Unidos quanto no exterior [...] (Gramsci, 2007: 273).

⁷ Lei que proibia bebidas alcoólicas nos EUA, ou seja, a participação do Estado na tentativa de disciplinar a classe operária para o trabalho extenuante.

Com isso Gramsci afirma que o fordismo surge a partir de um vanguardismo organizacional, no qual uma empresa ou uma rede de empresas – neste caso companhia Ford – investe em pesquisas para o desenvolvimento de uma nova organização da produção, que obtenha um maior controle sobre o operariado e assim, garanta maior produtividade. A nova organização, sendo mais produtiva e rentável do que a forma dominante de organização precedente, gera, em um primeiro momento, o aumento das fatias de mercado dominadas pelas empresas inovadoras e, posteriormente, a disseminação das técnicas utilizadas para as outras fábricas do ramo, e, mais ainda, para a produção social como um todo.

Para fugir da concorrência, algumas empresas também passam a investir em outros ramos da produção e novos nichos de mercado. Como ressalta Silver (2005: 83):

Os capitalistas respondem a um estrangulamento dos lucros num dado setor industrial deslocando-se geograficamente (solução espacial) ou inovando em processos (solução tecnológica/organizacional), mas também procuram deslocar o capital para linhas de produtos e indústrias mais inovadoras e lucrativas.

Isso significa que, durante o desenvolvimento de um produto inovador, as pressões competitivas são baixas e, portanto, os custos também o são. Na medida em que novas empresas começam a investir em pesquisa e tecnologia para o mesmo produto, este atinge o estágio de “maturidade” e por fim “padronização”. Neste último estágio do “ciclo de produto” as pressões competitivas são muito mais altas e o corte de custos é necessário ao limite para que as empresas não sofram reconcentração de renda, sendo “engolidas” pelas maiores. (Silver, 2009:84)

Conforme a autora, lucros inesperados decorrentes de inovação possibilitam alcançar benefícios mais amplos e duradouros para os trabalhadores da primeira fase do ciclo. Quando o processo de produção de determinado produto se torna mais rotineiro, as empresas iniciam a estratégia de deslocamento espacial para fugir da concorrência e buscar menores custos com mão de obra.

Assim, os trabalhadores dos novos locais de instalação possuem menor margem de manobra para conquistas trabalhistas e salariais. Como explicita Silver (2009:85):

[...] os países onde as indústrias de produção em massa de automóveis tiveram desenvolvimento tardio experimentaram as contradições sociais do desenvolvimento capitalista [...], mas não obtiveram os benefícios que os ajudariam a lidar com essas contradições de forma eficaz.

Dessa maneira, as inovações tecnológica/organizacionais se dão no sentido de restaurar as antigas margens de lucro ao retomar a vantagem competitiva das empresas pioneiras.

A maquinaria, além do controle sobre os trabalhadores, tem como função aumentar a produtividade do trabalho operário e baratear a produção. Assim, Ford transformou o progresso científico em instrumento de poder a serviço da expansão uniforme do valor (Souza *apud* Marcelino, 2004:50). Segundo S. Weil (Weil *apud* Gomes e Silva, 2004), isso significa que a mudança gerada pelo fordismo se deu pela utilização científica da matéria viva, não incorporando aos dispositivos mecânicos os movimentos das mãos humanas, o que seria próprio ao desenvolvimento da maquinaria.

Ou seja, a mais importante mudança feita pelo fordismo por meio das ideias tayloristas não foi o desenvolvimento técnico das máquinas e sim o desenvolvimento do método organizacional, que permite que a gerência tenha maior controle do tempo de trabalho operário. Assim, o que Gomes e Silva (2004) busca explicitar é que a racionalização do trabalho segundo a “gerência científica” não deve ser considerada como forma natural de aumento da produtividade industrial, já que é inerentemente despótica.

Como consequência, junto com a produtividade, a gerência científica busca aumentar a intensidade do trabalho. A maior intensidade do trabalho ocorre na medida em que o mesmo conjunto de trabalhadores, sob condições tecnológicas constantes, eleva a produção quantitativa ou melhora qualitativamente os resultados do trabalho (Dal Rosso, 2008).

Poderemos entender melhor por que se trata de uma técnica de controle social se considerarmos a União Soviética e sua dificuldade em desenvolver o socialismo após a introdução do método taylorista-fordista em suas fábricas, segundo C. Bettelheim (1979:24)⁸:

⁸ Exatamente esta concepção equivocada de considerar que a técnica é “neutra” e que, portanto, pode ser aplicada a qualquer modo de produção, é que levou os líderes da Revolução Russa a adotarem o “fordismo-taylorismo” como forma de desenvolver as forças produtivas naquele país quando, na verdade, está repleta de ideologia e dominação política sob a lógica do capital. Sobre isso, ver Bettelheim (1979).

[...] o principal obstáculo a uma política socialmente unificada [...] encontra-se não no nível de desenvolvimento das forças produtivas, mas na natureza das relações sociais dominantes, isto é, simultaneamente, na reprodução da divisão capitalista do trabalho e nas relações ideológicas e políticas, as quais são um efeito dessa divisão, mas constituem as condições sociais dessa reprodução [...].

Para Silver (2005), a expansão das técnicas de produção em massa teve, no entanto, semelhantes efeitos contraditórios nos EUA e na Europa. Na medida em que os artesãos e seus sindicatos foram marginalizados em favor da exploração de novas reservas de trabalhadores, o poder de barganha de mercado operário diminuiu, mas ao se constituir novos contingentes de trabalhadores seu poder de barganha no local de trabalho e posteriormente seu poder associativo se tornaram mais combatentes, como veremos mais adiante.

A separação entre concepção e execução do trabalho se torna a base da constituição do operário-massa⁹, isto é, do trabalhador homogeneizado e parcelar. A partir de então, a mercadoria deixa de ser um produto individual de um artífice independente pra se tornar um produto social de um conjunto de artífices que agora realizam operações parciais do processo de produção de um único produto. Cada operação é cada vez mais subdividida e cada nova subdivisão isolada e transformada em função de um único trabalhador.

É esse trabalhador que se torna o trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas; e com a escassez de produtos e a exigência de mais variedades no período posterior às duas grandes guerras, se viabilizou a impressionante expansão da capacidade produtiva industrial e o nascimento do consumo em massa.

Na realidade, o sistema de fábrica significava não só um aumento da eficácia tecnológica e uma maior produtividade, mas também uma iniciativa do capital, que obedecia a uma necessidade organizativa visando estabelecer novas relações de poder hierárquicas e autoritárias com o trabalho, que assegurassem seu controle e apropriação do saber operário (Leite, 1994:53).

As melhorias salariais, conquistadas nesse período, demonstram a busca de maior controle do capitalista sobre os trabalhadores e, ainda, a necessidade de criação de um mercado consumidor de grande escala. A crise de 1929 e 1930 comprovou essa necessidade, pois em um momento de expansão dos

⁹ Ver Bihr, 1998: 56-59.

métodos de organização propostos por Ford, o mercado acabou ficando saturado de produtos, já que as outras ramificações da produção social ainda não haviam se desenvolvido no mesmo nível, e grande parte da classe trabalhadora não possuía poder aquisitivo suficiente para a compra dos automóveis e outros produtos de alto valor agregado¹⁰. Segundo Bihl (1998:42):

[...] essa crise, que ia se estender fundamentalmente até logo após a Segunda Guerra Mundial, colocava bem em evidência que um regime de acumulação como aquele só era viável com a condição expressa de que o crescimento dos lucros possibilitado pelos ganhos de produtividade seja acompanhado de um crescimento proporcional dos salários reais (portanto do “poder de compra” dos assalariados); em outras palavras, com a condição de que os ganhos de produtividade se dividam “equitativamente” entre salários e lucros.

Ainda segundo Bihl (1998), essa maior divisão de ganhos nos EUA e na Europa mediante as políticas de Estado de Bem-estar Social, demandava algumas mudanças importantes na relação salarial. Para tanto, era primordial garantir um salário mínimo aos trabalhadores, que possibilitasse um consumo suficiente para a manutenção do regime; um crescimento dos salários mais ou menos conforme os ganhos de produtividade, variando segundo o aumento dos preços; a instituição da prática de negociações coletivas por ramos e de caráter nacional, para que os sindicatos pudessem representar o proletariado como uma força real em relação ao patronato (onde o Estado faria a mediação do compromisso); e, por fim, instituir um salário indireto, ou seja, um subsídio do Estado à reprodução da força de trabalho, financiado por impostos e taxas estatais.

Silver (2005: 58) argumenta, no entanto, que essa melhoria nas condições de organização e consumo dos trabalhadores norte-americanos não se deu de maneira pacífica. Segundo seus levantamentos, o período entre 1930 e 1940 foi marcado por fortes agitações operárias nos EUA, inicialmente advindas de um pequeno grupo de trabalhadores da fábrica da GM em Flint, forçando as empresas automobilísticas a aceitarem e formalizarem contratos com o sindicato (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Automobilística – STIA).

É de se estranhar que isso tenha ocorrido em um período de altos índices de desemprego, ou seja, pouco poder de barganha de mercado, e fraca organização trabalhista ou poder associativo nos EUA. Para Silver (2005:58), a

¹⁰ Sobre a crise de superprodução de 1929 ver Bihl, 1998:41 e suas referências.

mobilização foi viável devido ao forte poder de barganha no local de produção, decorrente de posições estratégicas na divisão do trabalho altamente complexa da linha produtiva automobilística. Ao passo que a greve da GM de Flint foi, segundo a autora, planejada e executada inicialmente por uma “minoría militante” que paralisou a produção e acabou por atrair a maioria apática.

Em contrapartida, na Europa Ocidental as greves foram fortalecidas pelo enorme poder associativo. Isso porque, segundo Silver (2005:60), diante da ainda limitada extensão das técnicas de produção em massa, no período entre 1920 e 1930, o poder de barganha no local de trabalho ainda não era significativo. Assim, as greves parisienses, por exemplo, antes do início da Segunda Guerra Mundial, foram fortalecidas por um “enorme e politizado movimento de massas” (Silver, 2005:61)

A resposta do capital também variou conforme os contextos político-econômicos e sociais de cada região. Portanto, enquanto a Segunda Guerra Mundial e suas consequências minaram temporariamente a movimentação de massas dos trabalhadores na Europa Ocidental, nos EUA os artifícios utilizados pelas empresas automobilísticas, segundo Silver (2005: 59), foram:

[...] deslocamento da produção (desinvestimento em redutos sindicais), inovações de processos (principalmente a automação) e “intercâmbio político” (promoção do sindicalismo “responsável” e repressão do “irresponsável”) – comprometeram aos poucos a força estrutural dos trabalhadores nos EUA, de um modo geral, e dos trabalhadores da indústria automobilística em particular. Quando houve um novo aumento de insatisfação entre os operários no final de 1960 [...], e o STIA voltou a usar táticas de confronto, como a “Operação Apache” (uma campanha de pequenas greves de curta duração, mas com grande efeito de perturbação), as montadoras abandonaram a promoção do “sindicalismo responsável” e passaram a adotar com especial zelo as estratégias de deslocamento geográfico e de automação (Silver, 2005: 59-60).

Entre 1940 e 1960 nos EUA, no entanto, segundo Bihl (1998: 36), sob um acordo *imposto*, os operários renunciaram ao sonho socialista em favor desse aumento salarial e do subsídio da reprodução de sua força de trabalho pelo Estado, tendo, assim, maior facilidade de acesso a educação, saúde, transporte, entre outros benefícios, possibilitando-se que seu salário se convertesse principalmente para o consumo, suprimindo a necessidade do capital de grandes mercados compradores. Nasce com isso o tripé Capital – Estado – Trabalho, no qual o Estado cumpre um papel de mediador e ao mesmo tempo parte interessada em

fornecer as condições para a expansão do capital, ou seja, o Estado de bem-estar social.

Assim, se instalam progressivamente as condições de um novo regime de acumulação do capital. O regime anterior era de característica dominante extensiva, baseado essencialmente na formação da mais-valia absoluta: na extração do trabalho excedente pelo simples prolongamento da duração do trabalho além do tempo de trabalho necessário e pelo aumento de sua intensidade. A ele sucede um regime com características dominante intensiva, prioritariamente orientado para a formação da mais-valia relativa: o aumento do trabalho excedente pela diminuição do tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho do proletariado, graças ao aumento contínuo da produtividade média do trabalho social (Bihar, 1998:40).

Contudo, Ricardo Antunes (1999) defende a ideia de que esse compromisso só era viável porque sustentado pela enorme exploração da classe operária nos países periféricos, ou Terceiro Mundo, que estavam excluídos do compromisso social-democrata. Já Boito Jr. (2005) e Minayo (2004) procuram demonstrar que o Estado de bem-estar também foi implantado nos países subdesenvolvidos como no Brasil, apesar de não de forma estritamente igual à sua implantação nos países centrais.

Segundo Boito (2005: 77):

Os direitos sociais são parte do direito burguês. O Estado de bem-estar é um tipo particular de política social do Estado burguês. Os direitos sociais podem ser universalistas e igualitários no plano da ideologia, mas a regulamentação e o usufruto de tais direitos comporta, ainda que com variações de país para país, importantes desigualdades. O grau e o tipo dessa desigualdade dependem da natureza e da composição da frente de classes que assegurou a implantação e expansão de tais direitos.¹¹

No entanto, como ressalta Silver (2005:125):

[...] enfatizamos que cada nova grande onda de agitação trabalhista da indústria automobilística conquistou vitórias significativas em termos de salários, condições de trabalho e expansão da arena considerada legítima para a atuação dos sindicatos. Não obstante [...] podemos observar que aqueles que começaram antes encontraram uma situação que lhes permitia financiar acordos trabalho-capital mais generosos e estáveis, porque se beneficiaram do inesperado lucro monopolista obtidos pelos inovadores do ciclo. Por isso, os lucros inesperados obtidos pelas fábricas de automóveis dos EUA ajudaram a sustentar um acordo capital-trabalho duradouro [...].

¹¹ Neste ponto, Boito Jr. faz referência à Gosta Esping-Andersen: “As três economias políticas do Welfare State”, revista *Lua Nova*, nº 24, set. 1991.

Na medida em que as empresas concorrentes começam a adaptar as descobertas organizacionais, a empresa inovadora perde a fatia de lucro monopolista e a concorrência intercapitalista volta a um patamar mais acirrado. Esse é um dos elementos que explicam por que em um período de investimento no Brasil, na década de 1970 (gráfico 1), os trabalhadores metalúrgicos do ABC vivenciaram situação muito diversa daquela conquistada pelos trabalhadores das indústrias norte-americanas.

Diante das grandes ondas grevistas nos EUA e na Europa, as empresas automotivas lançam mão da solução espacial e se direcionam para países de recente industrialização como o Brasil e a África do Sul. O Brasil, sob o regime repressivo da ditadura militar desde 1964, com mão-de-obra barata e incentivos fiscais do governo, se tornou um lócus de investimento estrangeiro a partir dos anos 1960 e 1970.

As condições de trabalho e remuneração nas indústrias do ABC desenvolveram-se por meio da *superexploração do trabalho* (Antunes, 1992:63), ou seja, baixos salários, forte intensificação do trabalho e prolongamento da jornada. Segundo Antunes (1992:163):

[...] o proletariado metalúrgico do ABC paulista vivenciou, em sua cotidianidade, o pauperismo estrutural que particulariza e penaliza o conjunto dos assalariados em nosso país. Ao contrário de uma estabilidade efetiva, que caracteriza os segmentos elitizados do proletariado europeu e norte americano, os metalúrgicos do ramo automobilístico vivenciaram [...] altas taxas de *turn over*, rotatividade que é decorrência também da existência de uma força de trabalho de reserva, que favorece e possibilita a tendência constante à depressão salarial [grifo do autor].

E continua:

Ao contrário de condições e relações de trabalho favoráveis, o mundo do trabalho vivenciava uma realidade despótica e opressiva, um ritmo extenuante de trabalho, controlada pelo cronômetro taylorista e pela produção em série fordista, além de uma jornada de trabalho prolongada, pelo mecanismo das horas extras e pelos turnos de trabalho. [...] A depressão salarial, o arrocho, isto é, a remuneração rebaixada da força de trabalho e a resultante miserabilidade das massas, era sua manifestação mais dura e imediata. (1992:164)

Em 1978, ao final da euforia do “milagre econômico” brasileiro, sob uma economia em crise com altas taxas de inflação e constantes perdas salariais, os operários da Saab-Scania paralisaram a fábrica (Antunes, 1992:13). Aos poucos,

diversas ações grevistas foram sendo desencadeadas no ABC paulista, nas fábricas da Mercedes, Ford, Volkswagen e Crysler.

Essas greves, para Silver (2005:65), têm grandes semelhanças com aquelas identificadas nos EUA e Europa, se tratando principalmente de ocupação das fábricas por melhorias salariais, condições de trabalho e direito a sindicalização. Dessa maneira, como observado por Silver (2005:65), enquanto os movimentos grevistas estavam sofrendo derrotas decisivas nos países centrais, um novo movimento operário começou a surgir nos países de periferia que receberam filiais das indústrias automotoras.

A década de 1980 foi marcada, no Brasil, pelos elevados índices de greves, fracassados planos econômicos e as altas taxas de inflação (Noronha, 2009:134). As indústrias automobilísticas instaladas no Brasil reduziram o investimento, mantendo a produção estável em aproximadamente um milhão de unidades por toda a década, até 1990 (ver gráfico 2).

As estatísticas referentes à década de 1990 apontam para uma ruptura com o período anterior. O governo Collor, o Plano Real no governo Itamar e os governos Fernando Henrique Cardoso mudaram as sinalizações para o movimento sindical: a abertura da economia brasileira e suas consequências para o ajuste das empresas; as demissões em massa que ocorreram a partir de 1990 apontavam para a tendência crescente das taxas de desemprego; controle inflacionário, que acabou com o envelhecimento precoce dos contratos coletivos [...] (Noronha, 2009: 136).

Com a abertura comercial-financeira e a volta dos investimentos externos das transnacionais automotivas a concorrência intercapitalista se acirrou. Para a manutenção das taxas de lucratividade, boa parte dos investimentos passa a ser direcionada para a implantação de tecnologia microeletrônica e modificações na organização da produção, no sentido de torná-la mais eficiente e menos onerosa para as empresas.

A partir da década de 1990, as empresas automobilísticas iniciaram quatro frentes de ataque à organização dos trabalhadores: demissões em massa¹², mudanças gerenciais e implantação de novas tecnologias microeletrônicas na produção (estratégia tecnológica/organizacional), pressões para a flexibilização da legislação trabalhista brasileira e, posteriormente, algumas mudanças nos locais de investimento (solução espacial), transferindo parte da produção ou realizando novos

¹² Apenas em uma das fábricas do ABC em São Bernardo do Campo, o contingente de trabalhadores caiu de 21.808 para 13.209 mil durante a década de 1990 (Araújo, 2009:146).

investimentos em áreas de pouco ou nenhuma tradição sindical e, conseqüentemente reduzindo o contingente de trabalhadores na grande São Paulo.

Antes de nos aprofundarmos nas questões específicas da disputa na correlação de forças capital-trabalho no Brasil, buscaremos compreender de onde surgem essas novas técnicas e de que maneira visam diminuir a capacidade de resistência dos trabalhadores por meio da cooptação da sua subjetividade.

1.2 ELEMENTOS PARA A COMPREENSÃO DO SISTEMA FLEXÍVEL DE PRODUÇÃO E SUAS TÉCNICAS DE CONVENCIMENTO

No fordismo existiu uma espécie de “racionalização inconclusa”, pois todo âmbito da produção se modificara a partir dos princípios racionais, mas estes lograram um controle bastante limitado das variáveis psicológicas do comportamento operário. Dessa maneira, na medida em que os trabalhadores – tanto dos países centrais como no Brasil – se adaptavam às condições de trabalho, desenvolviam também técnicas de resistência.

No sistema flexível essas variáveis passam a ser cooptadas de maneira mais incisiva, por intermédio de mecanismos ideológicos de comprometimento aos objetivos da empresa como bonificações financeiras e simbólicas individuais, participação nos lucros, sugestões e idéias etc. Portanto, esse sistema tem como uma de suas finalidades principais a captação da subjetividade operária, buscando promover uma nova via de racionalização do trabalho (Alves, 2000).

No sistema flexível a empresa transfere para o trabalhador a obrigação de melhoria do processo de produção e das relações de trabalho apresentando a eles como uma melhoria em suas próprias vidas. Assim, consegue diminuir o controle explícito em troca do controle mais sutil, já que, as sugestões de idéias são ditas como voluntárias, no entanto, são medidas utilizadas para definir o envolvimento do operário com as necessidades da empresa, se tornando critério para promoções, planos de carreira e aposentadorias.

Da mesma maneira que o sistema taylorista/fordista de gerenciamento, o sistema flexível é desenvolvido fora do Brasil, e introduzido no país em um momento de crises de lucratividade generalizadas pelo mundo. Conhecer suas origens é essencial para que compreendamos suas técnicas, já que surgem

para solucionar problemas de um contexto específico do pós Segunda Guerra Mundial no Japão.

No imediato pós-guerra, o Japão, arrasado pela guerra, se encontrava sob embargo econômico, político e militar. A realidade econômica do país era completamente diferente da norte-americana, pois sofria uma grave crise interna, com falta de mão-de-obra, matérias-primas, desenvolvimento tecnológico e mercado consumidor. Suas indústrias haviam sido destruídas e, segundo Lima (2004), existiam entre 5 e 10 milhões de desempregados para uma população ativa de 35 milhões de trabalhadores.

Durante a década de 50 houve enfrentamentos incisivos entre as duas principais montadoras do país, a Toyota e a Nissan, e os trabalhadores, com greves e demissões em massa¹³, mas as montadoras, apoiadas pelos principais bancos do país atingiram seus objetivos, diminuindo significativamente o contingente de suas fábricas e criando o “sindicato de empresa”, de forma a cooptá-los e eliminar os sindicatos classistas de inspiração socialista. Não obstante, houve algumas compensações para os operários que lograram manter os seus empregos, como a garantia do emprego vitalício. Segundo Gounet (1999:31):

Assim, os fabricantes usam a cenoura e o chicote, a garantia de emprego vitalício e o sindicato totalmente atrelado ao patrão, para impor a seus empregados as mudanças nas condições de trabalho. Isso é fundamental para o novo sistema.

Para que as empresas japonesas pudessem se tornar competitivas, portanto, era necessário recuperar a economia e buscar a adaptação do modelo de acumulação fordista às especificidades do mesmo – sendo o seu modelo de acumulação, de origem norte americana, exportado (em maior ou menor grau) para todos os países desenvolvidos e em desenvolvimento do mundo – e, principalmente, buscar novas medidas de controle sobre o operariado.

O “toyotismo”, “ohnismo”¹⁴ ou sistema flexível foi desenvolvido por três motivos principais: a necessidade de desenvolver a indústria automobilística japonesa de forma que pudesse concorrer com as indústrias americanas e européias e, em consequência da diferenciação do espaço físico e do mercado

¹³ Ver Dyer, Salter e Webber. *Changing Alliances*. Harvard Business School Press, Boston, 1987, p. 104 *apud* Gounet, 1999:31.

¹⁴ Recebe essas denominações por ter sido desenvolvido por um engenheiro da Toyota Motor Co., Taiichi Ohno.

consumidor japonês, lograr a adaptação do fordismo no Japão e, ainda, aumentar significativamente o controle sobre a classe operária.

Ao analisar a Honda no Brasil, Marcelino (2004:79) lembra que essas técnicas:

[...] surgem, ainda no decorrer da década de 1940, as primeiras iniciativas modernizadoras, cuja pioneira foi a de um engenheiro da Toyota Motor Co., Taiichi Ohno. Suas propostas ofereciam soluções para a necessidade do capital de aumentar seus lucros por meio da diminuição gradativa da força de trabalho, da reorganização do espaço produtivo, da desconstrução da autonomia sindical e dos direitos dos trabalhadores.

O sistema, que é denominado *just-in-time*, se baseia em estoques mínimos e produção enxuta, onde esta é realizada a partir da demanda e o crescimento a partir do fluxo (Gounet, 1999). Ou seja, buscando se apropriar das técnicas de gestão dos supermercados estadunidenses, as montadoras apresentam estoques mínimos ao consumidor que opta pelo modelo mais desejado, estes modelos, então, são fabricados novamente¹⁵. Dessa forma, a lógica do fordismo é invertida, ao invés de ir da produção ao consumo, prioriza o consumo e este determina a produção. Segundo T. Ohno (1988:10):

Todos os tipos de desperdício ocorrem quando tentamos produzir o mesmo produto em quantidades grandes, homogêneas. No fim, os custos se elevam. É muito mais econômico produzir cada item de cada vez.

A função do *just-in-time* é manter a produção em uma sintonia quase perfeita entre estratégia de produção e estratégia de mercado. Dessa forma, é possível manter o objetivo de zero-estoques, zero-atrasos, zero-defeitos e zero-desperdícios. O “fluxo tensionado” (Durand, 2003) acelera o ciclo de valorização do capital, por ter a realização imediata de cada mercadoria produzida.

Permite também a identificação de produtos defeituosos e sua substituição com rapidez e com menores custos – pois o problema não acumula em várias peças – e controla em tempo real os possíveis gargalos na produção. Para tanto, foi desenvolvida a manutenção preventiva, o Total Productive Maintenance (TPM), com o objetivo de direcionar os trabalhadores a identificarem e prevenirem problemas na produção antes que estes se realizem.

¹⁵ Essa técnica da origem ao *kanban*.

Essa técnica está atrelada à tentativa de minar algumas estratégias costumeiras de sabotagem da produção em grandes indústrias, como as que Antunes (1992: 14-15) identifica nas fábricas do ABC com a denominação de *matar peças*, ou fabricá-las com defeito para que se tornem inúteis, e *desatenção*, falta de cuidado para que as peças fiquem danificadas “sem querer”.

O gerenciamento *by stress* (por tensão) ou fluxo tensionado passa ser uma das principais armas no combate ao “ócio operário” na busca do aumento da produtividade e do controle da classe operária. Uma das formas se de colocar em prática esse tipo de gerenciamento é o sistema *andon*, uma espécie de semáforo que as montadoras instalam por toda linha de produção com sinalização verde, laranja e vermelha. Verde significa que está tudo bem, laranja que há superaquecimento e vermelho que há um problema grave e é necessário parar a produção e reparar o dano.

O sistema, no entanto, não foi feito para se manter com a luz verde acesa, já que, desta forma os problemas na linha de produção ficariam invisíveis. O objetivo é que as luzes oscilem entre verde e laranja, acelerando o fluxo da cadeia até seu ponto de ruptura para que os problemas apareçam e possam ser corrigidos. Assim, o aumento no ritmo da linha de produção e, conseqüentemente, da produtividade e intensidade do trabalho¹⁶, é constante (Gounet, 1999). O *andon* serve ainda, juntamente com a fábrica mínima, para possibilitar a administração pelo olhar e o controle de todo o processo produtivo e sobre os trabalhadores por parte da chefia.

Para ilustrar essa relação, a Toyota de Indaiatuba desenvolve o conceito de *Takt*:

A palavra *Takt* vem do alemão e significa batuta usada por um regente de orquestra. O tempo do *Takt* é um número mágico, pois corresponde ao ritmo do mercado e que todos na empresa devem viver em função desse número. Assim como a batuta do maestro oscila do andante ao crescendo, o *Takt* do mercado muda constantemente e o local de produção deve responder adequadamente. Se os processos excedem o tempo de *Takt*, o resultado será uma escassez de produto, se os processos são mais rápidos, ocorrerá um excedente. Quando o tempo de *Takt* é adequadamente observado, o local de produção se movimenta no mesmo ritmo do mercado (Toyota, s.d., p.3 apud Lima, 2006: 125).

¹⁶ Trataremos do debate da intensidade do trabalho no terceiro capítulo.

Desenvolvem-se os sistemas *kanban*¹⁷ e SMED – *single minute exchange die*. O *kanban* é um método simples mais bastante eficiente: um tipo de placa que avisa quando uma peça foi utilizada e, portanto, está em falta na área de montagem e precisa ser reposta. O sistema, que foi importado dos supermercados americanos, significa, para Ohno, a possibilidade de inversão do sistema produtivo fordista, como explica a Marcelino (2004:86-87):

[...] o *kanban* revolucionou as técnicas de controle da produção, pois fez com que esta partisse das encomendas já feitas e dos produtos já vendidos e estabelecesse um fluxo de informação invertido, que fosse do fim da cadeia produtiva para o início da produção, permitindo que o processo ocorresse sem interrupções para repor peças ou alimentar máquinas. Mais do que um dispositivo meramente organizacional – tal como o *andon* – o *kanban* pode ser definido como a forma como o sistema Toyota de produção é administrado, como a gerência controla a produção.

Além disso, foi possível, a partir do *kanban* e do *kaisen*, integrar o controle de qualidade e descentralizar algumas das tarefas do processo de fabricação, não havendo mais necessidade de funcionários específicos para essas atividades, como ocorria no fordismo. Segundo o *Manual de integração* da Toyota de Indaiatuba:

O sistema de melhoria contínua, também conhecido por *Kaisen*, é uma estratégia para o sucesso competitivo. A idéia do *Kaisen* é uma filosofia japonesa aplicada à administração de negócios, produção, etc. Apesar de ser uma expressão usual no Japão para indicar melhoria. *Kaisen* da balança externa. *Kaisen* da saúde. Mas a essência do *Kaisen* é simples e direta: *Kaisen* significa melhoria. *Kaisen* significa melhoramento contínuo, envolvendo todos. *Kaisen* aplicado na empresa é um processo de melhoramento técnico, processual, humano, que envolve todos os níveis hierárquicos da empresa. A filosofia *Kaisen* afirma que nosso modo de vida – seja no trabalho, na sociedade ou em casa – merece constantemente ser melhorado. *Kaisen* é uma filosofia de vida (Toyota, s.d., p.2 apud Lima, 2006: 128).

Lima (2004), ao analisar a introdução desse sistema na Toyota de Indaiatuba na década de 1990, ressalta que a estratégia de intensificação do ritmo de trabalho não é, como se poderia imaginar, uma exceção em momentos específicos de alta demanda, e sim uma constância na produção flexível, fazendo parte da própria essência do sistema.

¹⁷ Placa em japonês.

O crescimento da produtividade não é calculado através do trabalho, e sim pela quantidade de trabalhadores, assim cada equipe deve, constantemente, trabalhar mais e ainda buscar a redução do número de integrantes como própria condição de manter seu posto. Dessa maneira, segundo a mesma autora, apenas em 1999, o crescimento da produtividade na fábrica analisada foi de quase 100%, passando de 20 para 38 carros/dia.

É também visível o controle que esse sistema gera sobre os trabalhadores, já que se torna muito simples encontrar os gargalos na produção e consequentemente eliminar os tempos mortos.

Os jogos de luzes (andon) sobre os locais de trabalho, impondo aos trabalhadores um ritmo de trabalho sempre no limite da cadência e do esforço físico, não são os únicos responsáveis pelo estresse no “toyotismo”. Colaboram, neste sentido, uma linha de montagem marcada pela ausência de estoques, que tem de mudar de produto na velocidade do crescimento da demanda, exigindo adaptações constantes a novas situações (Lima, 2004:30-31).

A fábrica é enxuta no sentido de que a solução encontrada para aumentar a produtividade sem grande aumento na produção seria a redução constante do contingente de trabalhadores, sem que isso signifique necessariamente um momento de crise, ou seja, é uma prática estrutural. Desta forma, o toyotismo seria uma “máquina de produzir desempregados” (Lima, 2004). Assim, se busca diminuir a força de trabalho atingindo o mínimo possível, utilizando o máximo de horas extras, muitas vezes não desejadas.

Podemos verificar empiricamente esse processo na década de 1990 no Brasil, observando que à medida que a produtividade (autoveículos x trabalhador) das indústrias automobilísticas aumentava, o *quantum* de trabalhadores diminuía. De 1994 a 1997 a produtividade aumentou de 14,8 para 20,3 autoveículos por trabalhador, enquanto em apenas uma fábrica do ABC o contingente de trabalhadores caiu 41,90% (Araújo, 2009: 158, 164).

Em contrapartida, a responsabilização de todo o funcionamento da produção, sem estoques, nas mãos dos trabalhadores, pode significar perdas enormes se caso eles resolverem parar qualquer um dos setores da produção, ou seja, objetivamente aumenta o poder de barganha no local de trabalho já existente pala complexa divisão do trabalho.

Portanto, para minimizar os riscos de interrupção, foram desenvolvidos sistemas de bonificação, nos quais o trabalhador recebe um salário mínimo e, segundo os ganhos de produtividade da empresa, pode receber um excedente, ou mesmo garantir seu plano de carreira. Metas altíssimas são traçadas pela gerência, fazendo com que o trabalhador esgote todas as suas forças na tentativa de aumentar seu salário. Esse tema será mais bem trabalhado no próximo capítulo.

Para Lima esse processo, em conjunto com os círculos de controle de qualidade (CCQ's), tem como resultado uma "dependência invertida"¹⁸, onde há uma unificação das metas dos trabalhadores com as da empresa, criando ainda uma tentativa individual de melhoria das condições materiais por parte dos trabalhadores às custas dos seus colegas diretos de trabalho e de uma forma ainda mais agressiva para os que trabalham fora das empresas centrais (Lima, 2004).

Nesse contexto, o poder de barganha por associação diminui. O alto índice de desemprego e a busca das empresas por se instalarem em locais com remuneração salarial baixa e de sindicatos cooptados, reforça ainda mais o individualismo incitado pelo patronato.

Assim, a integração do trabalhador na gestão da fábrica, por meio dos CCQ's, tenta satisfazer uma antiga exigência dos trabalhadores pelo controle da produção, que esteve em pauta nos movimentos sindicais ao longo de todo o século XX e que motivou muitas greves. O sistema se apresenta como de caráter participativo, transmitindo uma ideia de que o bom desempenho produtivo e a organização do trabalho são responsabilidades dos trabalhadores. Entretanto, o faz de forma aparente:

É preciso lembrar, no entanto, que esse modelo que exige dos trabalhadores a energia mental, e não apenas a força física, limita sua participação ao mundo concreto da atividade produtiva. Estão fora de seu alcance, o planejamento estratégico e os rumos da empresa, de seus lucros e de suas decisões, entregues a um núcleo dirigente, representante de acionistas. Um muro de informações, decisões privilegiadas e de processos que se realizam a partir de seu trabalho, quando retornam a eles, vêm totalmente filtrados, codificados e mascarados, apresentando apenas os frágeis vínculos de algum interesse tido como comum e que possa mantê-los ideologicamente motivados (Minayo, 2004:37).

¹⁸ Neste caso Lima cita Humphrey em Castro 1995:120.

Ou seja, é essencial ter em conta que o controle da produção por parte dos trabalhadores no toyotismo é um engodo, já que possui finalidade de aumento da produtividade e intensidade do trabalho, sem possibilitar aos operários o conhecimento do que está sendo concebido por parte da administração antes que os objetivos estejam totalmente delimitados.

Percebe-se, dessa forma, que não só existe a possibilidade da separação de concepção e execução do trabalho, como também a separação dentro da própria concepção, em que a administração traça as metas e os operários apenas sugerem melhorias no processo produtivo, logrando atingi-las com mais facilidade e menos gastos.

A introdução da ideia de bonificações por produtividade e por participação na gestão, incentiva a concepção de que o trabalhador é parte viva da empresa, para que ele sinta-se como realmente pertencendo a ela: quanto mais esforçado for o trabalhador, melhor desempenho a empresa terá, e, conseqüentemente, melhor será a sua condição de vida.

Essa motivação certamente traz aumentos de produtividade, e, se não resolve, ao menos atenua uma das contradições internas sentidas pelos trabalhadores no capitalismo. Procura gerar no trabalhador um sentimento de pertencimento à empresa, de modo a conceber o desempenho desta como atrelado a suas condições de existência. Com isso busca tornar comum entre trabalho e capital o objetivo que sempre foi só do capital, a necessidade de acumulação, o que representa uma nova forma de tentativa de controle do capital sobre o operariado.

Tanto os ideólogos dessas novas formas de gerenciamento quanto os dirigentes de empresas que as praticam tentam nos convencer de que estas empresas funcionam segundo o modelo das cooperativas. Todo um esforço é realizado para nos convencer de que os princípios e valores próprio às estruturas cooperativas como a participação, a iniciativa, o espírito de equipe, a solidariedade, o apelo à criatividade, a responsabilidade e a possibilidade de compartilhar um projeto comum, estão também presentes nas empresas capitalistas contemporâneas (Lima, 1996:51).

Em um artigo sobre a Toyota de Indaiatuba, podemos ver a consciência dessa relação por um dirigente sindical:

Então, para nós, é um desafio muito grande estarmos discutindo a relação capital e trabalho e o método de recursos humanos que a Toyota usa [...]. Eu diria que ela prefere gastar muito dinheiro na preparação ideológica e intelectual desse trabalhador do que no salário (Diretor sindical - Lima, 2006: 144).

Dessa maneira, o objetivo de acumulação aparentemente deixa de ser imposto e passa a ser uma busca consensual. Na organização flexível, tem-se a impressão que os objetivos do operário são comuns aos objetivos da empresa, o que torna possível para o capitalista controlar a produção sem precisar de medidas autoritárias, como costumavam ser utilizadas no sistema fordista, no qual eram necessários capatazes que supervisionavam toda linha de produção.

O resultado desse processo é um controle mais sutil do que o despotismo taylorista das fábricas, o que torna a empresa contemporânea um locus mais eficiente para modelar as aspirações dos trabalhadores em consonância com os objetivos do capital (Wolff e Cavalcante, 2006:249).

A hierarquia rígida, postulada pelo taylorismo através dessa separação entre concepção e execução do trabalho, é aparentemente anulada pela nova forma de gestão, no qual os trabalhadores participam e são considerados como essenciais para o aumento da produtividade. O trabalhador adquire conhecimentos em sua experiência cotidiana com a maquinaria que lhe possibilita, segundo Leite (1994:64):

resolver problemas não previstos no processo produtivo, e, mais ainda, [...] a resistência se apoiava precisamente no conhecimento que os trabalhadores continuavam a deter sobre a organização do processo de trabalho.

Sendo assim, esconder do capitalista as melhorias que introduziam no processo produtivo, advindas do conhecimento empírico, era uma das formas de poder de barganha ao controle rígido da produção. Com as novas formas de gestão, nas quais o operário participa da administração, a empresa procura se apropriar desse conhecimento empírico desenvolvido por ele.

Não o faz de forma explicitamente autoritária, procura fazê-lo por intermédio do consentimento, já que essa lógica de gestão tem como objetivo fazer com que o trabalhador se sinta responsável pelo desempenho e competitividade da empresa, colocando seu conhecimento a serviço dela. Portanto, o conhecimento que ele desenvolvia empiricamente e que lhe era útil como forma de resistência individual frente ao controle do capitalista perde esse caráter de resistência e assume um caráter de colaboração.

Assim, a construção de uma ideia de autonomia e autogestão tem implicações estruturais no processo de controle do trabalho pelo capital e no processo de captação da subjetividade operária, satisfazendo necessidades de produtividade e de atenuação no conflito entre o trabalhador e o capitalista.

Para convencer os trabalhadores da coerência e integridade da empresa, conhecimentos sobre psicologia e sociologia são usados, fazendo com que os indivíduos sejam controlados através da interiorização das exigências que agora são de ordem política, econômica, ideológica e psicológica. Portanto, a diferença no sistema de gerenciamento está principalmente na abrangência da sua aplicação (Lima, 1996:19).

Para poder se adaptar às variações da produção diante das exigências do consumo era necessário que o aparato produtivo e, portanto, também as relações de trabalho se flexibilizassem. Ohno busca, então, na Tecelagem Toyota, onde uma única mulher controlava quarenta teares automáticos, a modificação da estrutura fordista, de um homem/uma máquina para o trabalho flexível, ou seja, uma equipe/um sistema.

Cada trabalhador passa a operar em média cinco máquinas, carregando e descarregando uma enquanto as outras trabalham e, ao precisar de auxílio, seu colega deverá estar preparado para manusear essas máquinas com a mesma habilidade, o que cria a necessidade de polivalência – ou multifuncionalidade – de cada um dos trabalhadores da empresa (Gounet, 1999).

Deste modo, o sistema se baseia na flexibilização do trabalho e também dos trabalhadores. Destes é exigida uma maior qualificação e a polivalência, que possibilita a capacidade de trabalho em vários setores da produção, sem que necessariamente com isso haja o aumento salarial equivalente.

Para Gomes e Silva (2004), sob a doutrina de relações humanas a burocracia moderna passa a preencher, ao mesmo tempo, a função econômica de produção de mais-valia e a função política de dominação ideológica dos trabalhadores, negando os conflitos de classe e preservando a hierarquia de poder. A psicologia, aplicada à técnica do trabalho, busca extrair maior rendimento do trabalho humano com o mesmo ou menor dispêndio de energia, seja ela física ou mental.

Para isso muito dos investimentos, como no período fordista, são feitos nos recursos humanos (RH) da empresa. Esses investimentos servem para

valorizar tanto as exigências materiais, como a bonificação salarial, quanto as de ordem psicológica, como o incentivo à tomada de iniciativa, por exemplo, conciliando assim recompensas econômicas com recompensas simbólicas, aspectos formais e informais da organização.

Um dos aspectos importantes é o investimento em “capital humano”¹⁹. Este passa a significar um dos determinantes básicos para o aumento da produtividade e elemento de superação do atraso econômico. As empresas passaram a investir muito mais na formação dos trabalhadores. Segundo Souza (2003:185):

Esses investimentos em formação/qualificação da força de trabalho, no contexto da produção capitalista não se materializam para atender os interesses da classe trabalhadora, no sentido de melhorar sua vida, com potencial emancipador, mas sim para tornar ainda mais eficazes as relações de dominação. Vistos no contexto da reprodução ampliada, os investimentos em educação devem ser concebidos como investimentos em capital variável para otimizar os investimentos em capital constante e, desse modo, garantir o aumento na produtividade, além de funcionar como um eficiente mecanismo de conformação do conflito de classe no campo da política educacional [...].

Essa forma de gestão e organização é chamada por seus idealizadores de “filosofia da empresa”, ou seja, retiram todo o caráter emancipador da filosofia, colocando-a ao contrário, como instrumento de dominação do homem. Isso se torna importante para compreendermos que os investimentos em qualificação se restringem aos conhecimentos técnicos, relacionados à tecnologia investida nas empresas e, portanto, subordinado ao controle do capital.

Assim, a educação e a formação humana passam a ter as necessidades, as demandas do processo de acumulação do capital como sujeito definidor, ou seja, passam a ser subordinadas e reguladas pela esfera privada e à sua reprodução (Frigotto, 1996).

Segundo Júlio (2003), as novas máquinas de tecnologia microeletrônica possibilitam que o tempo de treinamento necessário para operá-las

¹⁹ “[...] de acordo com os teóricos do capital humano, a formação ou qualificação da força de trabalho constitui um dos fatores fundamentais para explicar economicamente as diferenças de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, as diferenças de produtividade e renda. Se, do ponto de vista macroeconômico, o investimento no “fator humano” passa a significar um dos determinantes básicos para o aumento da produtividade e elemento de superação do atraso econômico, do ponto de vista microeconômico, tal investimento constitui o fator explicativo das diferenças individuais de produtividade e de renda e, conseqüentemente, de mobilidade social”. Frigotto, apud Souza 2003:181.

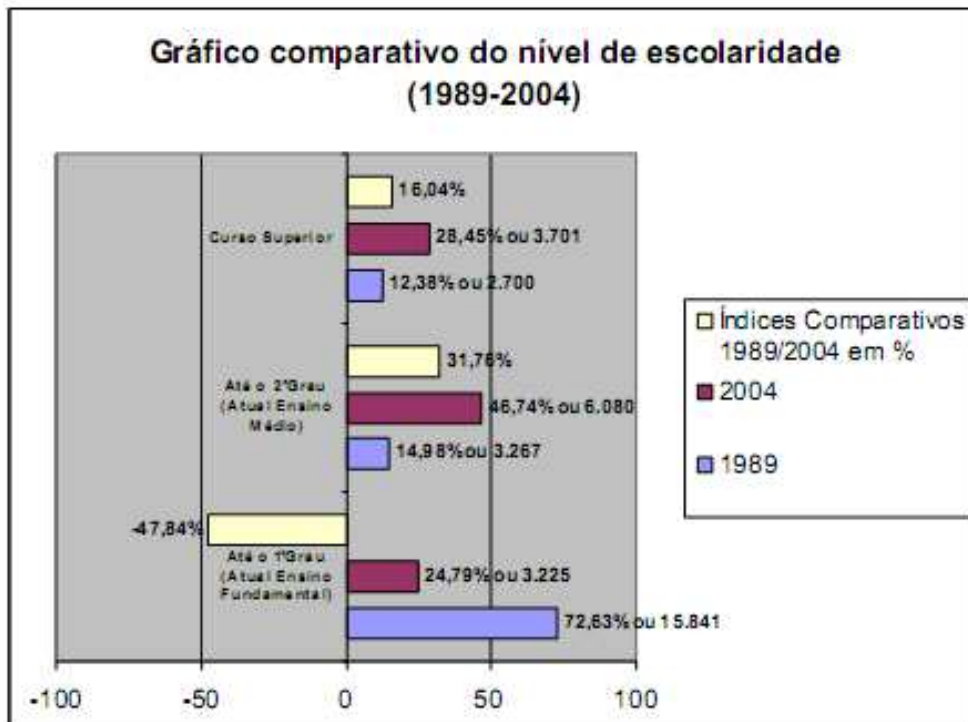
seja reduzido drasticamente, já que exige muito menos da destreza do trabalhador. Desse modo, o trabalhador de ofício se torna cada vez mais supérfluo para a empresa, que pode agora substituí-los por outros operários sem tantos gastos com treinamento, diminuindo em grande proporção a capacidade de barganha do operariado em geral.

Com a microeletrônica, os conhecimentos da produção são substituídos por novos conhecimentos que possibilitam a transformação do trabalhador em um indivíduo polivalente, capaz de operar máquinas com diferentes funções, mas perdendo parte do conhecimento da realização da produção. As transformações nos meios de produção passaram a ter uma nova dinâmica, muito mais acelerada, que exigem do trabalhador a constante busca por cursos de qualificação profissional e formação técnica.

O trabalhador flexível, além de ter uma jornada de trabalho estafante, busca no seu tempo livre a constante requalificação, para não ser substituído por um trabalhador mais “atualizado”. Ou seja, o desenvolvimento da tecnologia, sob o domínio do capital, não apenas não possibilita mais tempo livre, como na verdade, aumenta a carga de trabalho necessária para que o trabalhador se mantenha qualificado e, conseqüentemente, tenha menos chances de perder seu posto de trabalho.

Através de um gráfico elaborado por Araújo (2009:147) com dados obtidos no Relatório Social da empresa estudada, podemos verificar a diferença de escolaridade conforme o tipo de gestão.

Gráfico 3 – Comparativo do nível de escolaridade (1989-2004)



Por meio deste, podemos inferir que o novo sistema de gerenciamento flexível exige muito mais tempo de formação/qualificação dos trabalhadores do que o sistema taylorista-fordista. Em 2004, 28,45% dos trabalhadores possuíam curso superior, enquanto em 1989 apenas 12,38% tinham dedicado tanto tempo à formação/qualificação, sendo que a esmagadora maioria havia cursado apenas até o atual ensino fundamental.

O depoimento de uma trabalhadora metalúrgica em uma fábrica do ABC demonstra bem o cotidiano do que Araújo (2009) define como jovem-adulto flexível:

Durante o curso do Senai, à noite eu fazia o colégio... então eu estudava o curso de mecânica, e depois, das sete e meia da noite até as onze horas eu estudava o colegial (ensino médio). No final do ensino médio eu comecei a namorar um colega de classe [...] eu não conciliei o meu tempo de estudar... de ter uma hora pra ficar com meu namorado.... de trabalhar na fábrica... trabalhava de fim de semana... todo domingo eu trabalhava... no primeiro ano da faculdade. Então, no primeiro ano da faculdade era assim, durante a semana toda eu acordava as quatro e dez e dormia a meia noite e meia. Aos sábados, eu acordava um pouco mais tarde... as seis e meia, saía pro curso de inglês, e ficava fora de casa até cinco da tarde por que a aula da faculdade até as quatro e meia... só que às quatro e dez da manhã do

domingo eu já ia acordar pra vir trabalhar de novo. Então, o tempo pro namorado era curto e geralmente eu estava com sono... então não progrediu [...] não deu certo. Ele não entendia minha rotina, dava muita discussão... aí acabou [...] ele tinha a mesma idade que eu (Marcia apud Araújo, 2009:95).

Assim, o potencial da informática passa a significar uma exploração extrema do trabalho vivo, sem que para isso haja necessidade de uma coerção explícita por parte da empresa. Esta é substituída pela concorrência dos próprios trabalhadores entre si, ou seja, a coerção da livre concorrência do mercado. Como explicita ainda Araújo (2009), falando do jovem-adulto flexível metalúrgico na empresa do ABC:

Esse é um processo que implica em “dar e receber cotoveladas”, na medida em que a totalidade do contingente operário remanescente do Senai encontra-se em luta aberta pelas vagas que surgem na produção. “*Não interessa aonde, o importante é se efetivar*”, informou-nos um jovem dirigente da comissão de fábrica, no instante em que nos mostrava as diferentes células de produção. (Araújo, 2009: 102 [grifo do autor])

Dessa maneira,

[...] podemos observar [...] novas formas de exploração que combina mais-valia absoluta e mais-valia relativa. A primeira – mais-valia absoluta – se manifesta na extensão da jornada de trabalho via treinamento de qualificação, visto que essa qualificação é volátil e não traz nenhum retorno ao trabalhador a não ser sua conservação em seu posto de trabalho, o produto desenvolvido no interior da atividade de treinamento se caracteriza por um produto abstrato e pode ser transportado para o interior da jornada formal de trabalho. Uma forma inédita de recriação de formas passadas de exploração do trabalho que vem (mais-valia absoluta subsumida à mais-valia relativa) alimentar o processo de exploração sob a forma predominante de mais-valia relativa no interior da jornada formal de trabalho (Júlio, 2003:135).

O processo de treinamento e qualificação, portanto, seria uma forma de estender a jornada de trabalho não remunerada, ao passo que atendem unicamente às necessidades do capital, não aumentando o poder de barganha do trabalhador e nem o aproximando de uma possível emancipação. Para Marx (1978:92-93):

O tempo é o campo do desenvolvimento humano. O homem que não dispõe de nenhum tempo livre, cuja vida, afora as interrupções puramente físicas do sono, das refeições, etc., está toda ela absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, é menos que uma besta de carga. É uma simples máquina, fisicamente destrozada e espiritualmente animalizada, para produzir riqueza alheia. E, no entanto, toda a história da moderna indústria demonstra que o capital, se não se lhe põe um freio, lutará sempre, implacavelmente, e sem contemplações, para conduzir toda classe operária a este nível de extrema degradação.

Quando a educação do homem se subordina às leis do mercado, à sua adaptabilidade e funcionalidade, ele deixa de desenvolver as condições omnilaterais (condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas), que são capazes de ampliar a capacidade de trabalho como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir (vir a ser) histórico. O trabalho como pressuposto fundante do devenir histórico, portanto, é o princípio educativo por excelência, assim, sob as relações capitalistas de produção, ao invés do trabalho ser criador da vida humana, se transforma em alienador da vida do trabalhador (Frigotto, 1996).

Como as empresas japonesas tinham a necessidade de produzir pelo menos ao mesmo custo que as principais empresas do mundo no setor e ainda pela carência de espaço físico do arquipélago, o desperdício era combatido de forma incisiva, aprofundando o que Ford já havia buscado na implantação do fordismo.

Assim, ao invés de trabalhar a ideia fordista da concentração de todas as etapas da produção em um único espaço físico, a fábrica passa a ser decomposta em transporte, produção e estocagem. Nesse caso, a única etapa que agrega valor é a produção, portanto, as outras, embora essenciais, deveriam ser limitadas ao mínimo necessário para realizar suas funções (Gounet, 1999).

A fábrica também deve ser mínima – ideia igualmente central no novo padrão produtivo – reduzida aos efetivos e equipamentos estritamente necessários para satisfazer a demanda diária ou semanal. Além de mínima, a fábrica deve ser flexível, para absorver a demanda flutuante em quantidade e qualidade. Todo processo deve ser passível de se administrar com os olhos; tudo deve estar visível para que se possa enxugar ao máximo a produção. Tais elementos combinados conseguem garantir a flexibilidade da fábrica, portanto, uma lean production (produção enxuta) (Marcelino, 2004:85).

Para diminuir os custos, as fábricas de autopeças são terceirizadas²⁰. Com a participação no capital dessas empresas, as montadoras podem estipular os preços, a qualidade, a forma de organização da produção e do fornecimento, tudo baseado na organização flexível.

Aproveitando as condições mais penosas de trabalho nas subcontratadas [...], a montadora fixa as condições de preço, prazo e qualidade dessas empresas, de modo a produzir veículos de baixo custo, just-in-time e de qualidade impecável. É um aspecto fundamental da vantagem dos fabricantes japoneses na concorrência (Gounet, 1999:28).

Segundo Lima, o objetivo da “hierarquia horizontalizada” é, principalmente, fazer com que os gastos salariais diminuam, manipulando os subcontratados de forma a exigir menores custos. Assim, a empresa central concentraria apenas 25% da produção em suas instalações, mantendo operações como montagem e a manufatura de partes essenciais, tais como motores, design e marketing. Os 75% restantes são realizados por empresas terceirizadas ou subcontratadas, que podem ser medianas, pequenas ou minúsculas²¹.

Em geral, a montadora, que fica no cume da pirâmide, possui ações da fábrica diretamente abaixo dela, que produz componentes estratégicos, esta possui ações da fábrica de segundo nível e assim por diante, terminando por formar o que se denomina no Japão de *keiretzu*²², ou seja, a própria forma da sua estrutura industrial. Assim, essa rede de subcontratação, o *keiretzu*, acaba formando a base da concorrência e competitividade das empresas japonesas no mercado mundial.

As subcontratadas e terceirizadas firmam contratos temporários com as empresas centrais, e, quando este expira, são postas em competição novamente com outras fábricas do mercado. Por meio desse processo, as montadoras conseguem baixar os preços dos produtos comprados, já que obriga as contratadas a sempre buscarem melhorias tecno-organizacionais que possibilitem a diminuição dos custos e a melhoria do sistema como um todo.

Ou seja, elas devem sempre ter sua produção adaptada à produção flexível das matrizes, funcionando sob o sistema toyotista e ainda, buscando

²⁰ As terceirizações – e até quarteirizações – serão melhor trabalhadas no próximo capítulo.

²¹ Watanabe, 1993:20 *apud* Lima, 2004:39.

²² Segundo José Pastore (1995:45), os *keiretzu* são cadeias de empresas afiliadas entre si, nas quais fazem parte, acionistas do setor produtivo, bancos e seguradoras, onde estrangeiros não são bem-vindos.

melhorá-lo com inovações de produzam mais ganhos de produtividade e menor custo de produção.

O toyotismo se estrutura preservando dentro das empresas matrizes um número reduzido de trabalhadores mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com seu ideário, bem como ampliando o conjunto flutuante e flexível de trabalhadores com o aumento das horas-extras, da terceirização dentro e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários [...] (Antunes, 1999:57).

O trabalho do efetivo terceirizado dentro das fábricas gera em muitos casos, como demonstra Marcelino (2004), o preconceito entre os trabalhadores. A diferenciação de uniformes, salários e condições de trabalho incentiva a rivalidade e dificulta a unidade de reivindicações. O que diminui significativamente o poder de barganha de associação da categoria no geral.

Para a Toyota Motor Co., por exemplo, só é possível oferecer aos trabalhadores mais estabilidade e, em alguns casos, emprego vitalício, porque durante crises muito aguçadas mandam o *staff* “excedente” para a empresa diretamente abaixo dela na hierarquia, e esta também transfere temporariamente seus empregados para a fábrica diretamente abaixo e assim sucessivamente, até que os operários das fábricas da base da pirâmide percam seus empregos. Desta forma, é possível, ainda, manter os investimentos em “Capital Humano”, ou seja, os investimentos feitos na formação do quadro de funcionários da empresa.

Silver (2005:75) chama essa estratégia de “modelo enxuto e dual”, pois oferece estabilidade vitalícia para uma camada de trabalhadores, enquanto cria um grande contingente de trabalhadores sem os mesmos benefícios. Como contraponto ao modelo “enxuto e dual” ela irá trabalhar com a ideia de modelo “enxuto e cruel” nos países em que os cortes de custos sob a técnica japonesa não incluiu a estabilidade no emprego, como no Brasil.

Segundo Sennett (1999), com planos de carreira em um trabalho fixo durante a vida inteira – como era costumeiro para a maioria dos operários no período fordista – o trabalhador possuía uma história de vida que mantinha uma narrativa linear, gerando conquistas e experiências cumulativas. Isso permitia segurança para que ele realizasse planos em longo prazo e, assim, desenvolvesse um caráter pessoal por intermédio de virtudes duráveis como lealdade e confiança, típico desse tipo de planejamento.

Em geral, a disseminação do sistema flexível de produção, no qual o trabalhador raramente se mantém trabalhando em uma única empresa ao longo de toda sua vida produtiva, gera relações muito mais instáveis e passageiras. Isso também decorre de metas de curto prazo às quais os trabalhadores são submetidos pelas empresas. Tais exigências geram mudanças profundas nas relações familiares e de classe, já que dificultam a formação de laços estáveis.

Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? [...] Diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele (trabalhador), sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável (Sennet, 1999:27).

Para Antunes (1999), os resultados imediatos do sistema flexível de produção no mundo do trabalho foram a enorme desregulamentação dos direitos trabalhistas, o aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, a precarização e terceirização e a destruição do sindicalismo de tipo classista, que acaba por se converter em sindicatos menos combativos, de parceria, ou mesmo em “sindicatos de empresa”.

Nosso objetivo consiste em verificar se algumas dessas estratégias lograram diminuir os poderes de barganha dos trabalhadores metalúrgicos brasileiros, tornando-os menos combativos. Para isso, no entanto, não basta conhecermos as estratégias internas às fábricas, é importante também que tenhamos a real dimensão das modificações legislativas que acompanham essa onda flexibilizadora.

Algumas das técnicas essenciais para o bom funcionamento do sistema flexível, como a remuneração variável e as terceirizações, se esbarravam na “rigidez” da legislação trabalhista brasileira. Os teóricos do neoliberalismo e empresários buscavam convencer a população brasileira de que os altos níveis de desemprego dos anos 1990 estavam diretamente relacionados com a falta de flexibilidade da legislação, que supostamente impedia o desenvolvimento do país. Veremos, portanto, no segundo capítulo, como se deu esse ataque à legislação trabalhista e quais foram as mudanças efetivadas nesse período.

2 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

Com este capítulo temos como objetivo compreender a disputa de poderes em torno das condições de emprego e organização do trabalho metalúrgico no Brasil nas décadas de 1990 e 2000. Como verificamos no primeiro capítulo, a flexibilização intra-fábrica, ou seja, a flexibilização do processo de trabalho, foi desenvolvida com determinados mecanismos que, conforme será visto, entrarão em desacordo com a legislação trabalhista brasileira.

Neste trabalho, teremos como foco as mudanças que afetaram especificamente o setor industrial, pois que buscamos compreender os efeitos que estas tiveram no trabalho e vida dos trabalhadores de empresas automotivas. Para os pesquisadores e leitores que tiverem maior interesse no assunto, incluindo a área de serviços, comércio entre outros, há uma extensa bibliografia sobre a flexibilização da legislação em Krein (2007) e Galvão (2007).

Como especificamos no primeiro capítulo, o Brasil vive atualmente um momento de grandes investimentos externos na indústria automobilística. O gráfico 2 demonstra que, a partir de 2004 e, principalmente, a partir de 2007 – no chamado ciclo atual de investimento –, há um significativo fluxo de capital direcionado para o aumento da produção de autoveículos na cadeia nacional.

Diferente dos anos 2000, no entanto, os anos 1990 foram marcados por instabilidades no setor automotivo. A revogação da proibição à importação de automóveis e, posteriormente em 1994, a introdução do Plano Real elevou significativamente a importação de veículos produzidos no exterior (Lima, 2011: 7). O aumento do poder de compra da população brasileira mediante a estabilidade nos preços proporcionada pelo Plano Real e a paridade com o dólar permitiram o acesso aos carros importados.

Posteriormente, a estruturação do Mercosul e a implantação do Novo Regime Automotriz (NRA)²³ em 1995 funcionou como uma revisão do processo de abertura comercial de 1991. Estes, impulsionaram novo ciclo de investimentos no país (Novo Regime Automotivo – gráfico 2) e a complementação entre as cadeias produtivas do Brasil e Argentina.

²³ Para o conhecimento das principais medidas adotadas pelo NRA ver Lima, 2011 e Arbix, 2000.

O NRA buscava maior atração de investimentos e incentivar à inovação da indústria automobilística. Para Arbix (2000: 248), o governo Fernando Henrique Cardoso via nas grandes empresas montadoras os principais instrumentos de financiamento da modernização industrial e de reestruturação tecnológica, capazes de inserir o Brasil no mercado mundial.

Seu plano, no entanto, não incluía qualquer objetivo de incentivar, fortalecer ou expandir fábricas de capital nacional. Dessa maneira, reduziu os impostos de importação para máquinas em 90%, fixou o índice de nacionalização de veículos em 60%²⁴ – considerando como locais peças originárias dos países integrantes do Mercosul – e ofereceu isenções para importações inferiores às exportações.

Em consequência de tais incentivos, diversos fabricantes anunciaram a implantação de novas plantas produtivas no Brasil. Alguns exemplos são o retorno do grupo Chrysler, que havia vendido sua participação à Volkswagen nos anos 1980, em Campo Largo - PR; a Renault, em São José dos Pinhais - PR; o grupo PSA (Peugeot e Citroën) em Porto Real - RJ e a Mitsubishi, em Catalão - GO (Lima, 2011).

Outras marcas já instaladas no país construíram novas fábricas como a Volkswagen em São José dos Pinhais - PR e em Resende - RJ (esta última destinada à fabricação de caminhões), a General Motors em Gravataí - RS, a Ford em Camaçari - BA e a Mercedes-Benz em Juiz de Fora - MG. Além destas, a Toyota e a Honda ergueram novas plantas em Indaiatuba e Sumaré, no Estado de São Paulo, que, no entanto, não foram beneficiadas pelo NRA (Lima, 2011).

Essas novas fábricas se beneficiaram da guerra fiscal dos estados e, em sua grande maioria, se instalaram nos *greenfields* da indústria automotiva, ou seja, locais de pouca tradição sindical, ausência de sindicatos fortes e organizados e grande contingente de trabalhadores com baixa remuneração, portanto, fora da Região Metropolitana de São Paulo e Belo Horizonte (Lima, 2011:07).

Segundo Arbix (2000:248):

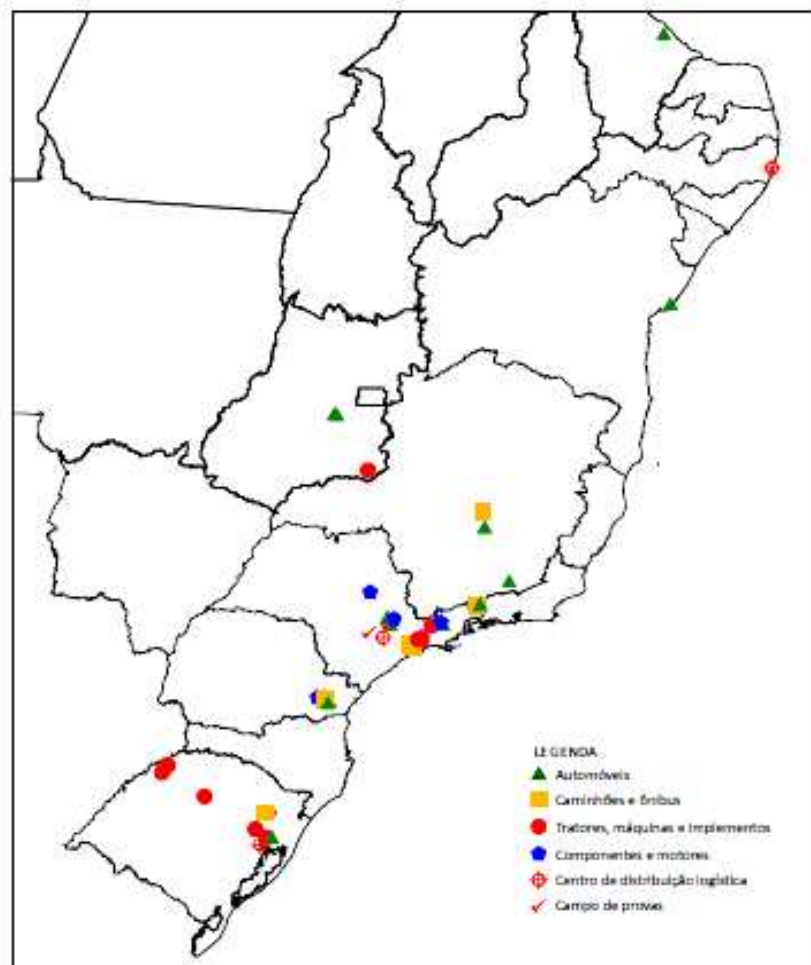
²⁴ O índice de nacionalização se refere ao local de produção e não ao capital investido.

[...] o Novo Regime permitiu uma concentração de poderes inédita nas montadoras, que tiveram ampliada sua capacidade de interferir nos rumos da política fiscal e tributária do governo, no perfil do setor de autopeças (inclusive seus sobreviventes), nas relações de trabalho e, com a guerra fiscal, nas políticas de desenvolvimento regional e municipal.

Nem todos esses investimentos externos suportaram a crise do final dos anos 1990. Diante da valorização da moeda brasileira e da queda nas vendas de automóveis alguns fabricantes encerraram sua participação, como por exemplo a Dodge de Campo Largo - PR (Lima, 2011: 08).

A despeito disso, o NRA modificou a configuração da indústria automobilística no Brasil, como demonstra o mapa 1.

Mapa 1 – Distribuição da produção automobilística por Unidades Federativas, Brasil, 2011.



FONTE: ANFAVEA

NOTA: Elaboração do IPARDES.

Como é possível verificar no mapa, houve uma maior distribuição da produção automobilística. Conforme os dados da ANFAVEA (Lima, 2011: 08), em 1990, dos 914.466 veículos produzidos no Brasil, 74,8% foram em São Paulo, 24,5% em Minas Gerais, 0,5% no Paraná e 0,2% no Rio Grande do Sul. Já em 2010 a produção atingiu a marca de 3.646.133 veículos. São Paulo teve 47,09% de participação na produção, Minas Gerais obteve 21,06%, Paraná 11,6%, Rio de Janeiro 6%, Bahia 5,7%, Rio Grande do Sul 5,6% e Goiás 1,7%.

Podemos perceber que, além da inédita participação de três estados – Rio de Janeiro, Bahia e Goiás – a produção nos estados de maior atuação sindical na década de 1980 – São Paulo e Minas Gerais – caiu, principalmente São Paulo. A despeito disso, a participação deste último estado continua alta, com quase da metade de toda a produção nacional.

A manutenção das fábricas e a realização de novos investimentos em um estado com fortes tradições sindicais como São Paulo é algo que deve ser analisado. Argumentamos aqui que isso se deve, principalmente, por dois importantes fatores: a manutenção de altas taxas de desemprego, a despeito de fortes investimentos externos, e as flexibilizações organizacionais/tecnológicas e legislativas.

Como vimos no primeiro capítulo, a flexibilização organizacional dificultou em muitos aspectos a organização dos trabalhadores, buscando minar seu poder de barganha. As altas taxas de desemprego possuem a mesma capacidade, já que aumentando o exército industrial de reserva a concorrência entre os trabalhadores se torna mais acirrada e, portanto, seu poder de barganha de mercado diminui.

Somam-se a estes elementos a flexibilização da legislação trabalhista, que passa a permitir as terceirizações (com o respectivo rebaixamento de salários), as formas de remuneração variáveis e diferentes possibilidades de contrato de admissão, além da histórica facilidade de demissão. Dessa maneira, argumentamos que o deslocamento espacial não foi totalmente necessário na região de São Paulo em consequência da eficácia desses ataques à organização dos trabalhadores metalúrgicos.

É importante salientar que o grande fluxo de investimentos externos a partir da abertura comercial na década de 1990, inclusive na indústria automobilística e de autopeças, não obteve resultados significativos na geração de

empregos. Segundo informações da CEPAL (Arbix, 2000: 249) aproximadamente 80% dos Investimentos Diretos Externos (IDEs) foi direcionada para a aquisição de ativos já existentes.

Os dados do Sindicato Nacional de Autopeças, o Sindipeças, também indicam maior ocorrência de fusões e aquisições por parte do capital estrangeiro. O fluxo de entrada de capital, portanto, indica a desnacionalização de áreas produtivas de capital nacional e a concentração de capital em poucas grandes corporações (Arbix, 2000: 249).

É possível, portanto, compreender como o desemprego atingiu níveis altíssimos no fim da década de 1990. Aproximadamente 20% do capital foram investidos em novos ativos da indústria automobilística, e, somado ao enxugamento das empresas existentes conforme os preceitos do gerenciamento flexível, têm como consequência um pequeno impacto no desenvolvimento e geração de empregos no país.

Assim, a concepção de flexibilização como um novo “one best way” vai se estendendo para além do chão-de-fábrica, gestão e organização fabril, sendo adaptado aos outros setores econômicos.

No cenário mundial as empresas automobilísticas tradicionais perdiam grande parcela do seu mercado consumidor para as empresas japonesas, como a Toyota e a Nissan. Estas possuíam mais variedade de produtos e os vendiam mais barato e, portanto, conquistavam fatias significativas desse mercado.

O enorme salto tecnológico que então se iniciava constituiu-se já numa primeira resposta do capital à confrontação aberta do mundo do trabalho e, por outro lado, respondia às necessidades da própria concorrência intercapitalista na fase monopólica (Antunes, 1999:44).

Diante da crise do fordismo e dos Estados de bem-estar social, e da necessidade de aumento do controle sobre a classe operária por parte do capital, o sistema flexível baseado no “toyotismo” passa a ser a principal via da reestruturação produtiva dos anos 1970, 1980 e 1990 no mundo capitalista. Assim, a produção flexível e suas formas de dominação começam a ser introduzidas e adaptadas nas principais multinacionais do mundo, estando até hoje em vigor.

Determinados mecanismos utilizados pela técnica flexível de organização da produção e do trabalho, no entanto, esbarravam na “rigidez” da

legislação trabalhista brasileira. Para viabilizar o barateamento da mão-de-obra seriam necessárias mudanças, ou, como veremos, complementos flexíveis nas formas de contratação, alocação no trabalho, banco de horas, entre outros, na legislação nacional.

Para compreender de que maneira as ideias flexibilizadoras se desenvolveram no Brasil, buscamos conhecer o debate sobre a “necessidade” da flexibilização da legislação alardeada por forças empresariais e quais foram as medidas efetivadas para que isso pudesse ocorrer. Desta maneira, no primeiro item do capítulo serão discutidos os impactos do neoliberalismo na legislação trabalhista do país. Em seguida levantaremos elementos para a compreensão do debate acerca dos encargos sociais e direitos trabalhistas, com objetivo de compreender, em sua profundidade, quais custos estão sendo combatidos com as mudanças exigidas. Por fim, trataremos de algumas mudanças na ampliação das possibilidades contratuais, que serão analisadas no próximo capítulo.

2.1 O NEOLIBERALISMO NO BRASIL: IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

No Brasil, a vitória eleitoral de Collor de Melo (Partido da Reconstrução Nacional) sobre o Partido dos Trabalhadores, em 1989, marca o início das políticas neoliberais e da abertura comercial-financeira.

As transformações gerenciais disseminadas no Brasil, sobretudo a partir de meados da década de 1990, trouxeram consigo ataques às proteções legais trabalhistas. Para que fosse possível sua plena adaptação, forças empresariais e políticas iniciaram, juntamente com o aprofundamento da abertura da economia e privatização de empresas e serviços públicos que marcavam a introdução do neoliberalismo, ataques ao chamado “custo Brasil”, entendido como os excessivos custos relativos a encargos trabalhistas.

Como veremos, o principal argumento era de que o “custo Brasil” justificava a desregulamentação das relações de trabalho brasileiras, já que seria o grande responsável pelos altos índices de desemprego e informalidade da década de 1990 (Pastore:1994).

Segundo Boito Jr (2005:146):

O Brasil não chegou a constituir um Estado de bem-estar, no sentido europeu do termo. Apesar disso, os direitos sociais restritos, excludentes e precarizados que ainda existem são um alvo importante na ofensiva neoliberal. O objetivo é abrir novas áreas de acumulação para o capital privado (previdência, educação, saúde, transporte, etc.), reduzir os investimentos em política social – “muito custosa e ineficiente” – e diminuir os impostos que incidem sobre as empresas [...].

Para Krein (2007) é possível dizer que desde a sua constituição, há um *padrão flexível* da regulação do trabalho no Brasil, pois, apesar da extensa legislação e de consolidadas instituições públicas na área do trabalho (sistema de fiscalização, justiça do trabalho, reconhecimento de sindicatos e o processo de negociação coletiva), as empresas sempre tiveram liberdade de realizar ajustes em elementos centrais da relação de emprego. Segundo o autor, a flexibilidade histórica da regulação trabalhista brasileira se refere aos elementos centrais da relação de emprego, tais como alocação, contratação, jornada e remuneração.

Além disso, características tais como o excedente estrutural da força de trabalho, concorrência predatória entre os próprios trabalhadores, baixos salários, e alto fluxo de contratação e demissão são elementos constitutivos do mercado de trabalho brasileiro que sempre deram margem para um possível caráter flexível das condições de uso e remuneração da força de trabalho.

Assim, a legislação brasileira já abria possibilidades para que as empresas pudessem responder às mudanças conjunturais de mercado com, por exemplo, uso (e muitas vezes abuso) de horas extras, contratos de trabalho para tempos específicos, trabalho em turnos, compra de férias, férias coletivas obrigatórias, trabalho noturno, redução da jornada e dos salários mediante acordo coletivo²⁵, assim como facilidade em demitir sem justa causa²⁶. Desta maneira, o que pode ser observado no Brasil nos anos 1990 foi um processo de aprofundamento da flexibilidade já existente (Cardoso, 2009).

Ainda segundo Krein (2007), a existência de instituições e direitos que protegem os trabalhadores – como os citados acima – leva, portanto, a tensões, com resultados variáveis conforme a conjuntura social e político-econômica. Em suas palavras:

²⁵ Por meio da Lei nº4.923 (12/1965) as empresas podem reduzir jornada e salário em até 25% em conjuntura comprovadamente desfavorável, mediante acordo coletivo.

²⁶ Em 1996 a Convenção 158 da OIT foi ratificada, impossibilitando a demissão sem justa causa. No entanto, 10 meses depois foi denunciada e revogada pelo governo Fernando Henrique Cardoso.

[...] o avanço da flexibilidade ocorre tanto pelas mudanças institucionais introduzidas recentemente como, principalmente, pela dinâmica da economia e do mercado. Ou seja, nem sempre se dá por meio da mudança legal ou negociada, mas os agentes econômicos aproveitam as brechas existentes em um mercado de trabalho marcado pelo excedente estrutural de força de trabalho, concorrência predatória, frágil sistema de proteção social e profundas mudanças na sua forma de controle e organização (Krein, 2007:13 -14).

Portanto, a flexibilidade ocorre tanto por mudanças legais como pelo simples descumprimento da legislação trabalhista. O frágil sistema de fiscalização, no qual apenas casos de denúncia são verificados, torna vantajosas as infrações. Além disso, caso alguma infração seja detectada, os custos de reparação são baixos e a possibilidade de criminalização por infrações trabalhistas é pouca. Como explica Krein (2007:41):

Por outro lado, os custos, se apanhado, são baixos. No caso de a reclamatória percorrer os caminhos da Justiça do Trabalho, há a determinação de reparação do débito e de pagamento dos custos do processo por parte do empregador, sendo muito difícil e raro o desembolso de multas ou indenizações pelo descumprimento de direitos. Em vez da multa, o valor pago em indenizações trabalhistas pode ser abatido do lucro operacional utilizado como base de cálculo para alguns tributos. As multas na fiscalização são historicamente muito reduzidas. Além disso, diferentemente das outras áreas do direito, é muito difícil alguém ser criminalizado pelo descumprimento da legislação trabalhista.

Cacciamali e Britto (2002:04) ressaltam também que:

[...] a legislação social - laboral e previdenciária - vigente vem sendo desgastada, ou seja, não vem sendo cumprida, e como consequência vem perdendo legitimidade social por pelo menos três fenômenos adicionais. O primeiro é que a fiscalização ao cumprimento das leis trabalhistas e previdenciária, desde 1995, passa a adquirir caráter principalmente de orientação ao invés de autuação. O segundo é a quase ausência de punição às empresas inadimplentes junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social. O terceiro refere-se às normas e práticas de trabalho estabelecidas pela dinâmica impetrada pelos atores das negociações coletivas, muitas vezes sem a presença dos sindicatos das respectivas categorias profissionais. Esses elementos incitam um número elevado de contratações no mercado de trabalho que não atendem os pressupostos legais vigentes, como por exemplo, a contratação de trabalhador assalariado, ou seja, que exerce serviços de forma subordinada e regular, sob a forma de cooperativa de trabalho, ou de micro-empresa ou de autônomo prestador de serviço, ou ainda principalmente por meio de contrato verbal, logo não registrado em carteira de trabalho, visto este último constituir o de menor custo, por não ser autuado pelo estado.

A crise econômica dos anos 1990 gera um maior estreitamento do mercado de trabalho, com a explosão do desemprego e a maior disseminação de

formas flexíveis de contratação²⁷. Este cenário é propício para a flexibilização das relações de emprego, pois a alta do desemprego leva as organizações trabalhistas a uma situação de desvantagem nas negociações. Se a correlação de forças capital-trabalho é desigual mesmo em momentos de estabilidade econômica, em períodos de crise essa situação se agrava, já que o medo do desemprego muitas vezes convence os trabalhadores a aceitar condições precárias de trabalho.

Os direitos trabalhistas no Brasil são desiguais e segmentados. Trabalhadores empregados, desempregados, empregados “sem carteira” ou informais, trabalhadores rurais e servidores públicos, portanto, tem possibilidades diferentes de usufruir dos direitos sociais, sendo que os trabalhadores desempregados e informais não possuem proteção alguma.

Ocorre que o discurso neoliberal²⁸ apresenta essas desigualdades como “privilégios” trabalhistas como argumento e justificativa para o desmonte e descrédito daqueles setores mais organizados e protegidos pela luta sindical. Um contexto não apenas desfavorável ao emprego, como de dificuldade de organização coletiva do trabalho. O sindicalismo passa a sofrer com a pulverização sindical, as baixas taxas de sindicalização, a estagnação ou redução da regulamentação via convenções coletivas e a diminuição do poder político-ideológico destas entidades.

2.2 ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL

Como visto no capítulo anterior, a nova ordem político-econômica de abertura financeira-comercial trouxe consigo a necessidade de mudanças na organização da produção. A concorrência global entre empresas não apenas concentrou capital como impôs a necessidade de ajustamentos e reformulações da produção.

O enxugamento dos quadros de trabalhadores das empresas é parte integrante do sistema de flexibilização e, associado com a recessão dos anos 1990, os índices de desemprego dispararam no Brasil.

A taxa de desemprego atingiu 19,3% da população economicamente ativa na região metropolitana de São Paulo em 1999 (Dieese/Seade). Sob essa

²⁷ Consideramos aqui “flexíveis” contratos de trabalho que diferem da relação de emprego padrão, predominantes no pós-guerra. Ou seja, contratos por prazo indeterminado e com direitos adicionais como décimo terceiro salário, férias remuneradas, licença maternidade etc.

²⁸ Pastore (1994), por exemplo.

condição, somada às novas exigências das grandes empresas em consequência dos ajustamentos na organização da produção – também visto no capítulo anterior – e à necessidade de mecanismos que permitissem rápidos ajustes nas formas de utilizar, contratar, demitir e remunerar a mão-de-obra, começam a se delinear ataques à suposta “rigidez” da legislação trabalhista.

Como argumenta Pastore (1994:14), um dos primeiros ideólogos desse discurso no Brasil:

Quem não coopera não consegue competir. A palavra de ordem nos atuais sistemas de relações do trabalho é flexibilizar, ou seja, ajustar-se às novas condições e tirar o máximo proveito delas. A necessidade de inovar e competir está exigindo novas modalidades de contratação e remuneração do trabalho. Quando as relações trabalhistas dependem muito da legislação, as adaptações são lentas, as empresas perdem a competição e os trabalhadores ficam sem emprego.

Pastore argumenta que o excesso de proteção ao trabalhador brasileiro é o grande responsável pelo desemprego, subemprego e informalidade no país. Em artigo de 1995, o economista argumenta que “quanto mais regulamentado é o país, maior é a dificuldade de gerar empregos nos dias atuais e mais altas são as taxas de desemprego” (Pastore, 1995:32).

Para tanto, compara as taxas de desemprego dos EUA, na época 6%, e dos países europeus ainda regulamentados, como a Espanha, que possuía 20% de desempregados. Na ausência das mudanças legislativas “necessárias” o nível de desemprego aumentaria, pois, segundo ele, os custos de contratar de demitir seriam altos demais no Brasil.

As mudanças no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil estão relacionadas, num primeiro momento, ao plano de estabilização econômica (Plano Real) e, posteriormente, ao combate do desemprego. São respostas a contextos concretos, mas com uma concepção que fortalece a visão liberal de fragilização da regulação pública (Krein, 2007:79).

Ainda segundo os cálculos desse pesquisador, os encargos sociais decorrentes da legislação trabalhista brasileira e da Constituição, por meio de contrato por prazo indeterminado sob a CLT, chegam a 102% dos salários no Brasil (Pastore, 1995:33). Esse fator culminaria inevitavelmente no aumento da

informalidade e do desemprego, já que o empregado custaria para a empresa duas vezes o valor de seu salário.

Além disso, em casos de redução da dinâmica econômica, a impossibilidade de sua flexibilização teria como resultado a resistência das empresas em contratar, incentivando contratações informais. No entanto, esse cálculo é realizado sob uma concepção restrita de salário.

É considerado salário apenas a remuneração contratual mensal recebida pelo empregado, excluindo todos os benefícios financeiros recebidos, inclusive feriados e finais de semana. Sob o cálculo de Santos (1996) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (Dieese) os encargos sociais são bem menores, pois são considerados apenas valores que não são captados pelo trabalhador.

Assim, são considerados *salário* tanto a quantia contratual mensal, como as férias remuneradas, salário diferido (ou adiado) recebido uma vez por ano (13° salário e 1/3 de férias) e salário recebido eventualmente (FGTS e outras verbas rescisórias) (Santos, 1996; Dieese, 2011).

Desta maneira, quando consideramos toda verba recebida pelo trabalhador como integrante de seu salário (salário, férias, 13°, FGTS etc.), os encargos sociais recolhidos pelo governo passam a ser apenas a diferença entre esse valor e o total desembolsado pela empresa, somando 25,1%, segundo Santos (1996). Além disso, uma parte desse valor é repassado para entidades patronais de assistência e formação profissional, como Sesi, Senai, Sesc, Senac etc., e seus recursos são geridos exclusivamente por elas, que ainda recebem um percentual pela administração da verba.

O “Sistema S” (Sesi, Senai, Sesc, etc), contribui também para a construção de uma disciplina fabril adequada aos desejos dos administradores, pois tem a oportunidade de formar os trabalhadores com as concepções desenvolvidas pelos próprios empregadores.

Para permitir melhor compreensão deste cálculo podemos tomar um exemplo do próprio Dieese (2011:5):

Tabela 1 – Desembolso total para empregar um trabalhador com salário hipotético de R\$ 1.000,00

| Desembolso total para empregar um trabalhador com salário hipotético de R\$ 1.000,00 | | |
|--|----------------------|---------------------|
| Itens de despesa | Subparcelas (em R\$) | Desembolso (em R\$) |
| 1. Salário contratual | | 1.000,00 |
| 2. 13ª e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal) | | 111,11 |
| 3. Folha de pagamentos média mensal (1+2) (base de cálculo dos encargos sociais) | | 1.111,11 |
| 4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal) | | 118,00 |
| 5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4) | | 1.229,11 |
| 6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 1.111,11) | | 308,89 |
| 6.1 - INSS (20%) | 222,22 | |
| 6.2 - Seguro de acidentes trabalho (2% em média) | 22,22 | |
| 6.3 - Salário-educação (2,5%) | 27,78 | |
| 6.4 - Inca (0,2%) | 2,22 | |
| 6.5 - Sesi ou Sesc (1,5%) | 16,67 | |
| 6.6 - Senai ou Senac (1,0%) | 11,11 | |
| 6.7 - Sebrae (0,6%) | 6,67 | |
| 7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6) | | 1.538,00 |

Elaboração: DIEESE

Neste exemplo podemos identificar que de um custo total do trabalho de R\$1.538,00, R\$1.229,00 correspondem à remuneração recebida pelo trabalhador e, portanto, parte integrante de seu salário. Já os encargos sociais totalizam R\$308,89, superando em 25,1% o total do salário, um valor muito abaixo dos 102% considerados por Pastore (Dieese, 2011:6).

No debate sobre a desoneração dos encargos sociais, portanto, é necessário esclarecer o que está em jogo: se o que se busca é diminuir os gastos das empresas com impostos direcionados ao governo, ou se a intenção é, de maneira mascarada, rebaixar os salários retirando direitos. Pastore (1995) parece não ver diferença entre esses dois elementos.

Segundo seu entendimento, o aumento da informalidade nos primeiros anos da década de 1990 não se deu pelo pífio crescimento econômico, alta inflação, enxugamento das empresas (como demonstrado no capítulo anterior) e fracasso dos planos governamentais de estabilização da economia²⁹. E sim devido à Constituição de 1988 e a ideologia brasileira do “garantismo legal”, ou seja, da garantia de direitos através de legislação e não da negociação (Pastore, 1995:32).

²⁹ Plano Cruzado I e II, plano Bresser e Verão. Para mais detalhes ver Filgueiras:2006.

No entanto, diante da dificuldade de reduzir os direitos e benefícios legais dos trabalhadores em consequência da resistência de sindicatos, trabalhadores e forças políticas mais progressistas, a solução encontrada, principalmente pelo governo Fernando Henrique, foi o aprofundamento de elementos flexibilizadores que viessem a permitir novas formas de contratação e ampliar as possibilidades daquelas flexíveis já existentes.

Segundo Krein (2007), a legislação trabalhista brasileira não foi desregulamentada, já que não houve supressão de direitos, mas sim flexibilizada com a introdução de novas regulamentações mais complacentes ao patronato. Além disso:

[...] a flexibilidade agrava-se também, no caso brasileiro, devido ao alto índice de descumprimento da legislação do trabalho. Considerando as autuações, a ordem de incidência em termos de direitos mais infringidos é: falta de depósito ou depósito incorreto do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); falta de registro; salário; descumprimentos relativos ao descanso; e descumprimentos relativos à jornada, especialmente horas extras (CESIT, 2004). (Krein, 2007: 96)

Veremos, portanto, quais foram as principais mudanças flexibilizadoras na legislação trabalhista. Dessa maneira, poderemos verificar como elas podem afetar as condições de trabalho e organização dos trabalhadores, já que a instabilidade, a diferenciação de condições de remuneração e contratos, entre outros elementos, podem tanto colaborar quanto dificultar essa organização. A análise aqui realizada parte da idéia que o aprofundamento da flexibilização da legislação tem efeitos perversos para os trabalhadores, pois incentiva a diferenciação entre eles e aumenta a concorrência no mercado de trabalho.

2.3 FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL

Na década de 1990, principalmente durante o Governo FHC, a pauta da flexibilização da legislação ganhou força e suas resoluções tiveram reflexo em todos os setores de economia brasileira (ver Galvão, 2003; Krein, 2007). No período, a maioria das iniciativas flexibilizadoras que lograram efetivação proveio do Poder Executivo Federal por meio de Medidas Provisórias ou de projetos de lei encaminhadas por este último ao Legislativo. Houve também algumas iniciativas no sentido da ampliação da regulação e aumento da proteção legal ao trabalhador,

editadas, principalmente, pela Justiça do Trabalho por de súmulas³⁰ e orientações jurisprudenciais (OJ)³¹ (Krein, 2007: 79).

Entre as novas possibilidades de contratação se encontram a ampliação da terceirização, subcontratação, cooperativa, parceria, consórcio de empregadores, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato de experiência, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, avulso, trabalho em domicílio, teletrabalho, consultoria, *free lance* etc. (Krein, 2007). Todas essas consideradas formas de contratação flexíveis comparadamente ao padrão fordista de mercado e contratação da força de trabalho.

Como já explicitado anteriormente, daremos enfoque aos novos tipos de contratação que podem afetar especificamente a categoria dos metalúrgicos, sem deixar, no entanto, de levantar elementos importantes que estejam direta ou indiretamente relacionados com estes. Entre elas se destacam: contrato temporário e ampliação da terceirização, contrato a termo e por obra certa, contrato por prazo determinado, contrato por tempo parcial e revogação da Convenção 158 da OIT.

Essa seleção se baseia tanto na modificação da legislação como nos tipos de contratos do banco de dados dos registros administrativos da RAIS – MTE que, segundo o Diesse³² (2011c: 60):

[...] são bem diversificados sob vários aspectos. Quanto ao empregador, há indicação se o contrato é de natureza pública ou privada e se foi realizado por pessoa física ou jurídica. Quanto ao prazo, há previsão se o contrato é por prazo indeterminado, determinado, temporário e por obra certa. Quanto à dimensão especial da atividade produtiva, há indicação se o contrato é de natureza urbana ou rural.

É importante salientar que as formas de contratação flexíveis aqui levantadas não se confundem com regimes especiais de trabalho que são anteriores ao período analisado, como, por exemplo, para aprendizes, pessoas com deficiência física, portuários etc.

³⁰ Súmula, no direito brasileiro, é um conjunto de decisões que tem a finalidade de uniformizar e tornar públicas as decisões sobre a linha que determinado tribunal segue a respeito de um tema específico.

³¹ Orientação jurisprudencial tem o mesmo objetivo das súmulas, no entanto, é mais dinâmico no sentido que pode ser editada ou revogada com mais facilidade.

³² Para acesso a listagem completa dos tipos de vínculos que aparecem na RAIS ver Dieese, 2011c: 60-61.

As novas modalidades de contratação são resultado de pressões dos empregadores e figuras políticas ligadas aos interesses empresariais no sentido de permitir, principalmente, que o quadro de trabalhadores acompanhe as flutuações de mercado e da demanda por produtos, reduzindo os custos de rescisão dos contratos e fragilizando as regras referentes aos direitos dos empregados. Justificam suas posições argumentando que estas medidas teriam efeito direto no mercado de trabalho e na redução do desemprego.

A consequência dessas opções, do ponto de vista das formas de contratação, foi ampliar uma regulação privada, ou seja, fortalecer a perspectiva de que o mercado auto-regulável fizesse uma alocação dos postos de trabalho, na crença de que a redução do custo da rescisão do contrato e a fragilização das regras de rompimento do vínculo de emprego seriam fatores de solução do crescente problema do desemprego. Portanto, seja do ponto de vista da dinâmica econômica e do mercado de trabalho, seja do ponto de vista político, produziu-se um cenário desfavorável a uma regulação pública do trabalho (Krein, 2007:108).

O fortalecimento da regulação privada do trabalho é defendido sob a concepção de que o mercado é auto-regulável, ignorando assim a diferença na correlação de forças entre capital e trabalho e o “princípio da proteção” que fundamenta o direito do trabalho brasileiro³³. Assim, pressupõe uma atitude idônea das empresas, já que estas não teriam a necessidade de fiscalização e regulação por parte do Estado.

Disto decorre o surgimento de diversas formas de dissimulação da relação de emprego, que muitas vezes possuem todas os elementos necessários para a caracterização como tal: *habitualidade*, *pessoalidade*, *onerosidade* e *subordinação jurídica*. A subordinação jurídica se refere à dependência econômica do trabalhador, que se coloca em posição de receber ordens do empregador que dirige a prestação dos serviços. O empregador é quem assume os riscos do empreendimento e, portanto, é quem dá ordens, contrata e despede empregados e organiza a produção (Cremonesi: 2008).

Empregado, portanto, é todo indivíduo que presta um serviço não eventual (*habitualidade*), ou seja, com regularidade, mas não necessariamente todos os dias da semana, a um empregador. O empregado não pode ser substituído por

³³ Princípio que visa atenuar a desigualdade de forças na relação capital x trabalho, reconhecendo no trabalho a parte mais fraca. (Cremonesi, 2008:12).

outro indicado por ele para realizar seu trabalho (pessoalidade) e deve receber salário em troca de seu serviço (onerosidade).

Sob contratos flexíveis de trabalho, os trabalhadores ficam excluídos de elementos consagrados no direito trabalhista brasileiro. Como explica Krein (2007: 113-114):

Os contratos a termo, aqui denominados “atípicos”, têm algumas particularidades do ponto de vista dos direitos trabalhistas e da proteção social. Em primeiro lugar, o instituto da estabilidade é incompatível com a pré-determinação do prazo contratual, segundo orientação prevalecente da jurisprudência trabalhista. Aos trabalhadores contratados sob essas modalidades não são estendidas, então, as estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical. Em segundo lugar, como os contratos a termo sofrem extinção quando do advento do termo final pré-ajustado, não é devido o aviso prévio e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS. Em terceiro, o trabalhador não tem direito ao seguro desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa. Em quarto, os temporários, em grande parte dos acordos coletivos, não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente à PLR. Em quinto, o direito ao gozo das férias fica limitado e complicado. Em sexto, na maioria dos contratos a termo o trabalhador tem dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação. A priori, por ter uma tela menor de direitos e proteções, o contratado por qualquer uma dessas modalidades apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, tendo, portanto, um emprego mais precário.

Assim, as condições dos trabalhadores com contratos flexíveis são altamente instáveis e precárias, no sentido em que são destituídos de importantes direitos básicos conquistados historicamente.

2.3.1 FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Como vimos, durante os anos 1990, as possibilidades de contratação foram multiplicadas e diversificadas de maneira a ampliar a flexibilidade já existente conforme as características do mercado de trabalho brasileiro. Isso ocorreu tanto pelas mudanças legislativas como pela dinâmica do mercado, na qual os capitalistas se utilizaram amplamente das brechas legais para forjarem novas possibilidades de contratação de mão-de-obra.

Conforme ressalta estudo do Dieese (2011c: 42)

Uma das principais características do mercado de trabalho formal brasileiro é a ampla flexibilidade contratual, que facilita tanto os *desligamentos* quanto as admissões, conforme se observa nos registros administrativos da RAIS. Milhões de trabalhadores são submetidos anualmente a um regime de contratação flexível que, associado à oferta crescente de força de trabalho do país, tem impacto sobre a política pública de emprego, trabalho e renda, em termos do volume de recursos necessários à formulação dos programas e investimentos. Os efeitos atingem substantivamente os gastos com os programas do seguro-desemprego, de intermediação de mão de obra, de qualificação profissional, bem como o saldo da conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, entre os principais [grifo do autor].

A diversificação das formas de contratação é conflituosa no sentido que acentua a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, tendo como consequência a fragilização das relações entre os próprios trabalhadores e de suas representações sindicais. Dessa maneira, além de objetivar rebaixar os custos de contratação busca minar o poder de barganha de associação destes.

Além disso:

A curta duração de uma grande parcela dos contratos de trabalho no Brasil constitui uma das características do funcionamento do mercado formal, que é apontada por atores sociais de diferentes origens como um problema para o bom funcionamento do mercado, bem como para um melhor desempenho dos trabalhadores no exercício profissional, além de se constituir em *custo empresarial* e em grande desafio para a política pública voltada para a questão [grifo do autor] (Dieese, 2011c: 51).

Como ressaltamos, as novas formas de contratação não se referem a antigos regimes especiais de trabalho, já que possuem objetivos diferentes. Os contratos flexíveis são justificados a partir do desemprego, ou seja, seria uma maneira de incentivar novas contratações. No entanto, veremos adiante que duas formas flexíveis “clássicas” estão sendo utilizadas de novas maneiras, não tendo mais como necessidade a comprovação de casos específicos. Assim, o contrato temporário e o contrato a termo e por obra certa, já existentes antes da década de 1990 serão analisados em conjunto com os novos contratos flexíveis.

O contrato sob tais condições é instável e, além de salários rebaixados, não possui boa parte dos direitos ao salário indireto. Dessa forma, mesmo que aparentemente possa ter um efeito positivo nos números do mercado de trabalho, algo que ainda não foi comprovado, esses empregos terão caráter precário em comparação com o contrato por tempo indeterminado.

Os trabalhadores contratados sob essas modalidades são instáveis, pois não possuem direito às estabilidades provisórias como estabilidade da gestante,

por acidente de trabalho ou doença profissional ou por exercer cargo como dirigente sindical. Os contratos a termo, por possuírem fim pré-definido, não dão direito a aviso prévio e, no caso de rescisão, não há pagamento de adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS (Krein, 2007: 113).

Os contratados flexíveis também não possuem direito a seguro desemprego, ao passo que este é destinado apenas aqueles trabalhadores demitidos sem justa causa. O direito de férias nem sempre é respeitado e fica limitado conforme o tempo de contratação. Soma-se a isso a dificuldade de aposentadoria por tempo de contribuição e a limitada participação, na maioria dos acordos coletivos, da participação nos lucros e resultados (PLR) (Krein, 2007: 114).

É importante ressaltar que, sob essas condições, é improvável que o trabalhador precário se envolva em reivindicações por melhorias de condições de trabalho e salário ou mesmo que se sindicalize. Sem garantias de estabilidade, nem mesmo de manutenção do contrato até sua data de término, as chances de melhoria de condições são pequenas.

Sob contratos temporários, por tempo determinado, por obra certa etc. o período em cada empresa é pré-determinado e curto, fazendo com que o contato com os sindicatos se torne mais difícil. Pelo curto período e pela diferenciação de condições, a relação com os outros trabalhadores também tende a ser mais distante, o que faz com que o poder de barganha por associação tenha menos condição de se desenvolver.

2.3.1.1 Contrato temporário

O contrato temporário³⁴ é uma forma de contratação flexível clássica, já que teve sua regulamentação em 1974. Na sua proposição inicial, esse tipo de contrato foi regulamentado para suprir necessidades sazonais ou transitórias das empresas. Ou seja, deve ser utilizado em períodos de aumento extraordinário de serviços (época natalina, por exemplo) ou “por necessidade transitória de substituição”, o que se refere à necessidade de substituir temporariamente um trabalhador regular que esteja afastado por motivo de férias, licença maternidade etc.

³⁴ Lei nº 6.019, de 1974 e Decreto nº 73.841, de 1974 (Dieese, 2008a)

Ao trabalhador temporário são asseguradas por lei as mesmas condições dos trabalhadores estáveis da empresa tomadora no que diz respeito aos seguintes aspectos: remuneração, férias (proporcionais), repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido, seguro contra acidente do trabalho e proteção previdenciária (Dieese, 2008a: 02).

Os contratados temporariamente não têm direito à multa de 40% sobre o depósito do FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato, mesmo em caso de demissão sem justa causa. Além disso, eles não são beneficiados com as conquistas determinadas pelo contrato coletivo, já que não se enquadram na mesma categoria que os trabalhadores da matriz, dificultando a sindicalização.

O período de duração destes contratos era de três meses ao máximo, podendo ser estendido apenas com autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social (Dieese, 2008a). Desta maneira, fica claro que o contrato temporário foi desenvolvido e deveria ser utilizado apenas em caráter excepcional.

Em 1996, no entanto, o governo Fernando Henrique Cardoso editou, pelo Ministério do Trabalho, um projeto de lei³⁵ flexibilizando as determinações do contrato temporário. A portaria permite a extensão do contrato por mais três meses no caso de “prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário” (Dieese, 2008a:05).

Como analisa Krein (2007: 126-127):

Das formas de contratação atípicas, o contrato temporário é o que aparece com maior incidência nos dados da RAIS. [...] o estoque da contratação temporária apresenta, entre 1990 e 2005, um crescimento de 166% em termos absolutos, dobrando em termos relativos a taxa de participação no emprego total. Apesar do crescimento, a sua participação no total dos assalariados é pouco significativa, correspondendo a somente 0,63% do total dos empregados com registro em carteira, em 2005 (cerca de 217 mil postos de trabalho) e chegando ao ápice em 2000 (0,76%). [...] Além disso, dada a característica dessa modalidade de contratação, é necessário considerar o fluxo dos temporários no ano, que foi bem superior, ultrapassando os 918 mil contratados, o que significa um incremento de 254,6% e mostra que a sua efetividade é crescente.

³⁵ PL n° 4.302/1998

Ele é feito por meio de empresa interposta, portanto, gera uma relação triangular entre trabalhador, agência de emprego e empresa contratante. O trabalhador, portanto, não tem relação direta com o empregador e sim com a prestadora de serviço. Esta última tem como finalidade disponibilizar mão-de-obra para os serviços solicitados, portanto, esta relação é considerada uma forma de terceirização³⁶ (Krein, 2007; Dieese, 2008a).

A terceirização pode ocorrer de duas formas diferentes e não excludentes. Uma das maneiras de terceirizar é uma empresa deixar de fabricar determinados bens ou serviços e passar a comprá-los de outra empresa. Desativa, como resultado, setores que antes funcionavam dentro da empresa e sob sua direção.

A outra forma da qual estamos tratando aqui é a contratação de uma ou mais empresas para a execução, dentro da empresa-mãe, de atividades antes realizadas por trabalhadores contratados diretamente pela empresa (Dieese, 2003: 05). Essa estratégia, no entanto, só pode ser utilizada no Brasil para a realização de atividades-meio³⁷. Atividade-meio se refere a atividades de apoio à produção, mas que não agregam valor ao produto final como, por exemplo, limpeza ou segurança.

Atualmente, conforme os levantamentos de Krein (2007: 126), essa é a forma de contratação flexível mais utilizada pelas empresas segundo os dados da RAIS – MTE. Segundo o pesquisador, entre 1990 e 2005 o estoque da contratação temporária teve um crescimento de 166% em termos absolutos e o dobro disso em termos relativos à taxa de participação no emprego total.

A flexibilização da lei teve efeitos relevantes no mercado de trabalho brasileiro, como explica Krein (2007: 127-128):

Após a modificação da medida em 1996, quando se prorroga o período em que as empresas podem utilizar essa modalidade de contratação, há um crescimento, em 8 anos, de 71% contra uma elevação de 38% do emprego formal. Apesar de ser pouco expressiva, pois contribuiu somente com 1,04% do total dos empregos gerados, entre 1996 e 2004, a alteração da medida ajuda a explicar a sua expansão. O único ano em que a trajetória da contratação temporária não apresenta elevação foi o de 2001, no contexto da insegurança gerada pela crise energética, após um novo ciclo *stop and go* e de crescimento do desemprego. Coincidentemente, a sua queda foi compensada [...] pelo crescimento da contratação por prazo determinado, o que faz supor que tenha ocorrido uma substituição da modalidade de contratação atípica.

³⁶“Terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa.” Dieese, 2003: 05

³⁷ Conforme Enunciado n° 331 do TST.

Com essas informações é possível supor que o objetivo das contratações por tempo determinado não é a substituição temporária de trabalhadores estáveis, já que, se o fosse, esse tipo de contratação não teria um crescimento elevado após sua modificação.

Conforme os dados de Krein (2007: 128), a maior parte das contratações temporárias ocorrem na Região Sudeste, principalmente no estado de São Paulo. Tem maior participação nos setores de serviços e indústria e, segundo a RAIS/2004, estava presente em 28% dos estabelecimentos com mais de mil empregados.

As grandes empresas, portanto, são as principais usuárias desse tipo contratação em São Paulo. Isso se deve, segundo Krein (2007: 128), a três motivos principais: de início, grandes empresas têm melhor estrutura e condições de contratar empresas interpostas; segundo, como possuem uma grande quantidade de trabalhadores, é vantajoso que uma parte do contingente seja demissível sem grandes custos, para que a empresa possa adaptar a produção conforme as oscilações do mercado; e ainda, por meio desse tipo de contratação as empresas objetivam rebaixar os custos com a mão de obra, já que os trabalhadores temporários possuem menos direitos e não são beneficiados pelos acordos coletivos, pois fazem parte de categoria diferente.

Soma-se a isso a diferenciação entre as categorias profissionais, o que dificulta uma identidade coletiva entre os trabalhadores que se vinculam, embora sob uma diversidade de contratos, a uma mesma empresa e, portanto, diminui-se o poder de barganha de associação. Fato agravado pela possibilidade das grandes empresas manterem um núcleo de trabalhadores qualificados e melhor remunerados e contratarem temporários para serviços que exigem menos treinamento, como mencionamos no primeiro capítulo.

Atualmente está em tramitação o Projeto de Lei nº4.302 que altera o conceito de trabalho temporário, ao estabelecer que: “[...] trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física [...] para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços [...] que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.”

Tal definição, aparentemente inofensiva, pode eliminar o caráter “extraordinário”, pois amplia a possibilidade de uso do trabalho temporário pela

empresa. Isso porque “os serviços adicionais podem não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica” (Dieese, 2008a: 03).

Esse projeto também amplia o período de duração do contrato, permitindo que seja de 180 dias, consecutivos ou não, com possibilidade de prorrogação por até 90 dias, consecutivos ou não. Abre brecha ainda para que o prazo previsto seja ampliado, mediante acordo ou convenção coletiva.

Portanto, o projeto está claramente em contradição com a própria lei, que determina que o trabalho temporário deve atender a necessidades transitórias ou sazonais. Além disso, a expressão “acordo ou convenção coletiva” não detalha o que deve ser definido por *acordo coletivo*, deixando espaço para a possibilidade de acordos individuais.

No entanto, o elemento mais problemático do Projeto de Lei nº 4.302 é permitir a terceirização da atividade-fim das empresas. Segundo o PL, não se configurará a obrigatoriedade do vínculo de emprego, mesmo nas atividades-fim. Assim, a lei derruba o Enunciado nº 331 do TST³⁸, uma das poucas proteções com relação à terceirização.

Além disso, se aprovado em todas as instâncias, essa lei tornará mais difícil a fiscalização de fraudes trabalhistas pela Justiça do Trabalho, pois esta não poderá cobrar a exigência de vínculo empregatício. Isso mesmo caracterizando-se todos os elementos constituintes desse vínculo: habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade.

Vale lembrar, ainda, as consequências desta lei para a ação sindical. Além de brechas na redação do projeto, como a não explicitação de “coletivo” em acordo, outros limites são impostos para a negociação coletiva, como a falta de informação para os sindicatos em caso de projetos de terceirização nas empresas e a não definição da representação sindical dos trabalhadores terceirizados (Dieese, 2008a: 06)

O PL nº 4.302 tem, portanto, objetivo de aprofundar elementos de flexibilização na legislação trabalhista brasileira. Ele permite aumentar os já altos índices de rotatividade e, portanto, instabilidade no trabalho; dificultar a representação sindical e os benefícios dos acordos coletivos de grande contingente de trabalhadores que, neste caso, exerceriam exatamente a mesma atividade que os contratados diretos, facilitar fraudes trabalhistas, entre outros.

³⁸ Enunciado que impede a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo em caso de contrato temporário.

Se aprovado, o PL permitirá que o contingente de trabalhadores estáveis seja cada vez mais escasso dentro das empresas. Sem garantias de manutenção do emprego, além da alta rotatividade, os salários e condições de trabalho dificilmente se mantêm ou melhoram, pois as condições reivindicatórias ficam extremamente restritas.

Assim, ao nosso ver, esse PL possui o sentido de “amansar” os trabalhadores, colocando obstáculos às possibilidades de resistências e reivindicação de melhorias. Em conformidade com isso, permite que o poder discricionário das empresas aumente substancialmente, indo contra, portanto, o “princípio da proteção” que fundamenta o direito do trabalho brasileiro.

2.3.1.2 Contrato a termo ou por obra certa

O contrato a termo é uma forma clássica de contratação flexível, prevista na CLT³⁹. A lei tem caráter excepcional, é voltada para suprir necessidades de trabalhadores em atividades sazonais ou temporárias com duração máxima de dois anos.

Segundo a lei, esse contrato “será válido em se tratando de: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; e c) contrato de experiência”. No entanto, muitas vezes ele é utilizado para baratear custos com contratação e demissão (Krein, 2007: 130).

O “contrato por obra certa”⁴⁰ segundo Krein (2007: 131) é uma sub-espécie do contrato a termo. Obedece a mesma legislação deste último, mas tem previsão de término antecipado sem, no entanto, ter o término pré-fixado. Esse tipo de contrato tende a se concentrar na construção civil, já que supre as necessidades específicas deste setor.

Os trabalhadores contratados sob estas condições não possuem direito ao recebimento do aviso prévio e à multa de 40% sobre o depósito do FGTS no caso do período contratual transcorrer normalmente. No entanto,

³⁹ Artigo 443 da CLT.

⁴⁰ Lei nº 2.959/1956.

Em caso de rompimento do contrato unilateralmente e sem justificativa antes do tempo previsto, há uma indenização relacionada com o período que falta para o seu vencimento e a multa de 40% sobre o FGTS (Krein, 2007: 131).

Nos levantamentos de Krein (2007) o número destes contratos, ativos até 2005, não é muito expressivo, mas apresenta movimento ascendente, sendo maior a cada ano.

O número de contratados ativos, em 31 de dezembro, apresenta a mesma expressão da contratação temporária, ou seja, 0,63% do total dos trabalhadores formais. A questão central é que elas apresentam uma tendência de crescimento, nos últimos 10 anos, superior ao do emprego formal (65,3% contra 38,8%), apesar de ainda serem pouco expressivas (Krein, 2007: 131).

Caso se mantenha a tendência de crescimento, esses contratos flexíveis poderão se equivaler ou mesmo exceder os contratos por tempo indeterminado em alguns anos. Os dados de Krein (2007: 131) também indicam uma elevação significativa da participação da indústria no total de contratados a termo e por obra certa de 1995 a 2005. Mais de 50% dos casos estão concentrados no Sudeste, com 23% de participação nas grandes indústrias; o que significa o aumento da instabilidade e precarização das condições de trabalho destes.

2.3.1.3 Contrato por prazo determinado

O contrato por prazo determinado⁴¹ foi regulamentado em 1998, no governo Fernando Henrique Cardoso. A principal novidade introduzida a partir dele, segundo Krein (2007: 133), foi a possibilidade de contratação flexível, via negociação coletiva, sem a necessidade de comprovação do caráter excepcional ou transitório do serviço. Essa lei, portanto, torna regra o que antes era exceção.

Outro elemento que difere o contrato por prazo determinado dos demais contratos flexíveis é que, em caso de prorrogação, ele não passa a vigorar como contrato por prazo indeterminado. Isso significa que esse tipo de contratação pode ser prorrogado indiscriminadamente, sem o risco do trabalhador se tornar efetivo pela CLT. Segundo a lei, a empresa deve respeitar apenas um limite de contratos proporcionais ao total de efetivo que ela possui: 50% em empresas com

⁴¹ Lei 9.601/98 e Decreto 2.490/98

até 50 empregados; 35% nas empresas com até 199 trabalhadores e 20% nas que possuem mais de 200 funcionários.

Desta maneira, esse tipo de contrato abre efetivamente a possibilidade de contratações fora da CLT sem a necessidade de justificativas. A flexibilização e a precarização do trabalho se tornam mais evidentes, já que a lei claramente diferencia os trabalhadores, permitindo que alguns sejam contratados com todos os direitos previstos na CLT e outros, exercendo as mesmas funções, com acesso extremamente limitado a esses mesmos direitos.

Assim, diferente dos outros contratos flexíveis, o contrato por prazo determinado por ser utilizado em qualquer setor, em qualquer período, por dois anos, desde que represente acréscimo de mão-de-obra.

Segundo os levantamentos de Krein (2007: 134-135) esse tipo de contratação flexível teve um avanço na participação no total das contratações em seus primeiros anos de efetivação, chegando a representar 10% de todas as contratações de 2001. Posteriormente, entre 2001 e 2005, acabou por ter uma representação irrisória no mercado de trabalho brasileiro.

Seguindo a mesma lógica das contratações flexíveis mencionadas anteriormente, o contrato por prazo determinado tem mais incidência nas grandes empresas e está concentrado no setor de serviços e industrial. As regiões de maior incidência são o Sudeste e o Nordeste (Krein, 2007: 135).

2.3.1.4 Contrato por tempo parcial

O contrato por tempo parcial⁴² foi instituído em 1998, sob a mesma concepção do contrato por prazo determinado: flexibilizar as condições de contratação e demissão para combater o desemprego. Segundo a lei: “considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.”

Os direitos trabalhistas, nesse caso, ficam condicionados ao tempo semanal de trabalho contratado, sendo calculado proporcionalmente. Assim, além de permitir jornadas de trabalho reduzidas, essa forma de contratação inova ao sujeitar as férias à proporção de tempo trabalhado semanalmente. Um trabalhador que

⁴² Prevista na MP 1709/98 e 2164/01(reproduzida a partir de então) (Krein, 2007: 138).

exerceu uma função dentro de uma empresa por cinco horas semanais ou menos, por exemplo, depois de um ano de serviço terá direito a apenas 8 dias de férias.

O contrato por tempo parcial não tem limitações para adesão, ou seja, não precisa de justificativa de sazonalidade, nem ser introduzido via negociação coletiva, tampouco ser aplicado apenas em novas contratações. Basta a empresa adotar e o trabalhador, esteja ele há muito tempo na empresa ou recém-chegado, “optar”⁴³ por esse tipo de contrato.

Apesar dos benefícios para os empregadores esse tipo de contratação não teve grande expressão, entre 1995 e 2005 (Krein, 2007: 139). Ainda segundo Krein (idem), a jornada parcial é mais significativa entre os trabalhadores sem carteira assinada, trabalhadores domésticos e por conta-própria. Nenhum deles, no entanto, são abrangidos pela mudança legal.

2.3.2 Convenção 158 da OIT e Rotatividade

Um dos aspectos importantes para compreendermos o caráter flexível da legislação trabalhista brasileira é a facilidade que o empregador possui em romper o contrato empregatício sem justa causa. Essa possibilidade decorre da mudança no instituto de estabilidade instaurado em 1966 por meio da lei do FGTS, como explica o Dieese (2011c: 22):

Até 1966, a CLT assegurava a todos os trabalhadores formais a estabilidade no emprego após 10 anos de serviços prestados a uma mesma empresa. Havia possibilidade de este empregado vir a ser demitido em caso de falta grave, que deveria ser apurada pela Justiça do Trabalho ou, em outra situação, mediante o pagamento de dois meses de salário por ano trabalhado, caso o empregado aceitasse tal acordo. Para os trabalhadores com tempo de serviço de um a menos de 10 anos de casa, havia a previsão de uma indenização correspondente a um mês de salário por ano trabalhado, também no caso de demissão sem justa causa. Com a introdução do FGTS, caiu o instituto da estabilidade no emprego e o trabalhador passou a ter, por tempo de serviço acumulado, o direito de receber da empresa empregadora 8% da remuneração do mês anterior depositados numa conta bancária para ser movimentada em caso de demissão sem justa causa. Além disso, o trabalhador faria jus a receber diretamente do empregador o valor correspondente a 10% dos depósitos realizados na conta do FGTS durante o vínculo de emprego interrompido.

⁴³ Colocamos “optar” entre aspas, pois, como se sabe, muitas vezes o trabalhador é coagido a aceitar determinadas condições sob risco de perder o emprego.

Um dos principais impactos da introdução da lei do FGTS na legislação trabalhista brasileira foi que um custo que estava antes associado ao desligamento de trabalhadores passa a estar ligado à sua contratação. Isso porque ao invés de ser uma multa rescisória incidente sobre a demissão injustificada, passa a ser um depósito mensal obrigatório para cada trabalhador contratado, independente de como se dará sua saída da empresa futuramente.

Decorre disto que, ao se tornar um gasto mensal previsível e calculado, pode, no limite, ser repassado ao preço dos produtos e serviços. Essa lógica só não incide sobre a multa rescisória decorrente de demissão injustificada, que era de 10% e passou a 40% por ocasião da Constituição Federal de 1988⁴⁴ (Dieese, 2011c: 22).

Em 1992 o Congresso Nacional aprovou a Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) conforme o Decreto Legislativo nº68 (Dieese, 2008b: 06).

Em síntese, a convenção 158 proíbe a demissão de um trabalhador, “a menos que exista para isso uma causa justificada, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” (Art. 4º). Mesmo assim, a relação de emprego não deverá ser finalizada antes que tenha sido dada ao trabalhador a possibilidade de se defender das acusações formuladas contra ele (Dieese, 2008b: 02).

A Convenção 158, portanto, limita a capacidade discricionária do empregador, que deve justificar-se ao demitir um trabalhador.

Antes que a lei entrasse em vigor no Brasil, no entanto, ela foi denunciada por um decreto⁴⁵ emitido pelo governo Fernando Henrique, encerrando o compromisso firmado anteriormente. Desta maneira se manteve a Lei nº 5.107/66, regulamentada pelo Decreto nº 59.820 de 20/12/66, na qual a demissão sem justa causa é permitida, acarretando multa de 40% sobre o total valor do depósito do FGTS.

Segundo Krein (2007: 151-152):

⁴⁴ Em 2001 a multa rescisória passou a 50% sobre o FGTS, no entanto, os 10% adicionais são recolhidos como contribuição social e incorporados como receita do FGTS e, portanto, não são adquiridos pelo trabalhador demitido injustificadamente (Dieese, 2011c: 22).

⁴⁵ Decreto 2.100/96 (Dieese, 2008b)

O FGTS também fez com que o custo da rescisão do contrato seja diluído no decorrer de sua vigência, por meio de um depósito mensal de 8% sobre o valor do salário. Se, na época, significou uma vantagem financeira para a empresa ao precisar de um volume menor de recursos no ato da rescisão contratual, hoje, no capitalismo financeirizado, o fundo é um fator de cobiça, pois a sua aplicação poderia proporcionar dividendos adicionais. Em todo caso, a facilidade de rompimento e o valor baixo são fatores que facilitam o forte fluxo de desligados e admitidos.

No Brasil, portanto, diferente da grande maioria dos países centrais, a demissão sem justa causa é um elemento recorrente. Diante da debilidade dos empecilhos e de um mercado de trabalho marcado pelo excesso de mão-de-obra disponível, as empresas utilizam esse recurso como meio pra rebaixar os salários.

Assim, as empresas se utilizam do mecanismo de rotatividade⁴⁶ para anular os ganhos salariais dos trabalhadores mais antigos. Alguns dados do Dieese (2008b: 05) demonstram essa estratégia claramente:

Os salários dos trabalhadores admitidos no triênio 2005-2007 foram sempre inferiores aos dos trabalhadores desligados (nem todos por justa causa). Os percentuais de redução foram 11,42%, em 2005, 11,06%, em 2006, e 9,15%, em 2007. Ou seja, no momento da contratação, os novos trabalhadores são, na maior parte, contratados com salários menores, o que implica redução gradual do salário médio.

Essa liberdade influi tanto no valor dos salários quanto na capacidade de organização dos trabalhadores. Sem garantia de estabilidade, a capacidade de organização e reivindicativa também é afetada, na medida em que há receio de que os dirigentes das empresas respondam com demissões injustificadas.

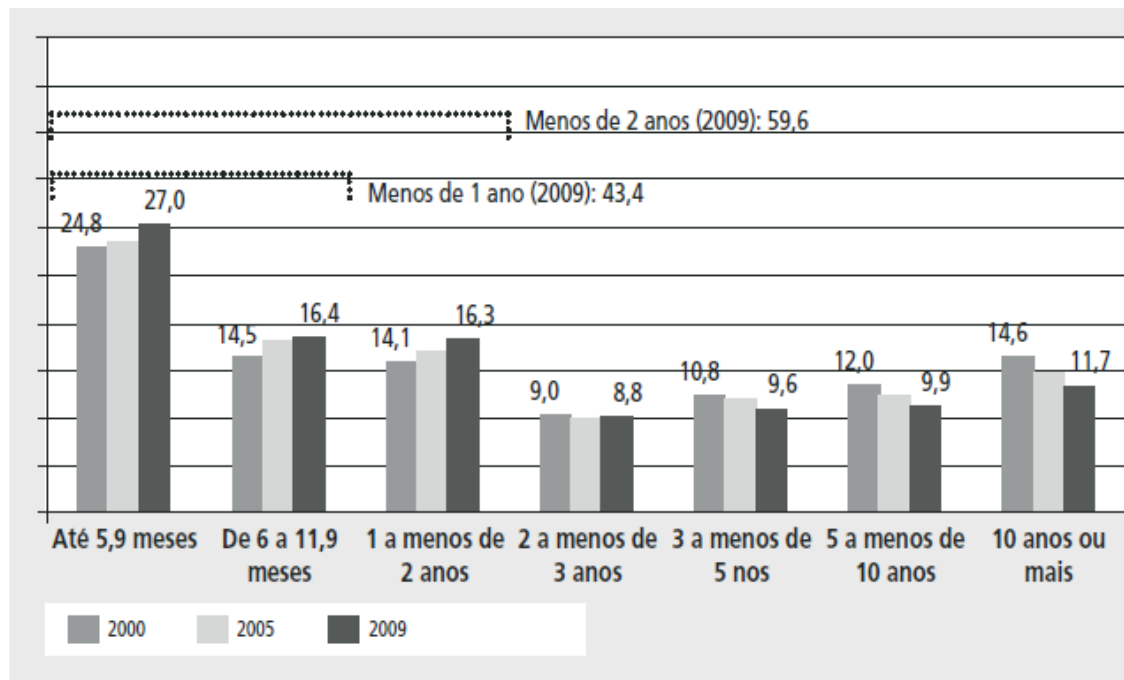
[...] pode-se concluir que a rotatividade é uma característica marcante do mercado formal brasileiro. Anualmente aumenta o estoque de trabalhadores formalmente contratados no país. O estoque da RAIS apresenta resultado positivo desde 1998, com taxas de crescimento dos empregos formais depois de 2003, mesmo nos anos em que a economia brasileira não cresceu ou pouco cresceu. Entretanto, é elevada a taxa de rotatividade anual, fruto dos “ajustes de mão de obra” praticado pelas empresas, por meio de milhões de desligamentos, seguidos de admissões no decorrer da taxa de exercício da RAIS, para os quais concorre decisivamente a flexibilidade contratual que impera no mercado de trabalho do país (Dieese, 2011c: 17-18).

⁴⁶ Segundo o Dieese (2011c: 79) o termo rotatividade se refere à substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, portanto, a demissão seguida de admissão, seja ela individual ou referente a vários trabalhadores.

Segundo os dados levantados pelo Dieese, portanto, a flexibilização da legislação brasileira – como a revogação da Convenção 158 da OIT – tem, atualmente, determinante influência no alto fluxo de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, pois caso a Convenção 158 tivesse entrado em vigor os níveis de rotatividade tenderiam a cair significativamente. O elevado percentual de vínculos com menos de um ano de duração, que chega a 49% em 2009 conforme tabela 4, indica uma grande quantidade de empregos de curta duração (Dieese, 2011c: 52).

Mediante análise do gráfico abaixo, é possível constatar ainda que os empregos com até seis meses de duração constituem a faixa que tem maior peso no total da distribuição de vínculos. Soma-se a isso a significativa participação dos empregos com até três meses de duração no total dos vínculos com menos de um ano, 37%.

Gráfico 4 – Distribuição do total de vínculos no ano por faixa de tempo de emprego, Brasil – 2000, 2005 e 2009 (em %)



Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Obs.: A distribuição não inclui os vínculos com tempo de duração ignorado

Os levantamentos do Dieese⁴⁷ (2011c) também indicaram que o tempo médio de permanência no emprego formal para o *total de vínculos* caiu de 4,4 em 2000 para 3,9 anos em 2009. Os resultados para *vínculos ativos* e para os

⁴⁷ Ver metodologia para os levantamentos em Dieese, 2011c.

deligamentos no ano tiveram o mesmo comportamento, com queda de 9 e 11% respectivamente.

Em comparação com dados de outros países fica ainda mais clara a utilização da rotatividade como meio de precarizar a condição do trabalhador brasileiro. O tempo médio do emprego formal do Brasil, de 5 anos, se aproxima apenas do tempo médio de emprego nos EUA (4,4 anos), ficando bem abaixo dos tempos médios da Dinamarca (7,6 anos), Islândia (7,9 anos), Itália (11,7 anos), França e Bélgica (ambos com 11,6 anos), entre outros (Dieese, 2011c).

Conforme a pesquisa:

Analisando a duração do emprego sob a ótica das faixas de tempo, a comparação da distribuição brasileira com a dos demais países reforça a constatação da curta duração do tempo de emprego formal no país [...]. A conformação da distribuição do quantitativo de trabalhadores por faixa de anos de trabalho indica, por um lado, forte concentração relativa deste quantitativo nas faixas iniciais da distribuição, quando comparado à dos demais países. E, por outro lado, a distribuição indica que a participação das faixas de maior duração do tempo de emprego formal é inferior à dos demais países (Dieese, 2011c: 60)

No entanto, ainda que seja grande a diversidade dos tipos de contratos previstos no registro administrativo da RAIS-MTE, um número restrito de contratos é responsável pela quase totalidade das ocorrências de vínculos anuais registrados. Como vimos nos dados de Krein (2007) ao analisar as formas flexíveis de contratação, apesar da tendência crescente, a representatividade dessas novas formas de contratação ainda não é muito significativa.

A tabela 2 ilustra o exposto acima:

Tabela 2 – Distribuição do total de vínculos, por tipo de contrato, Brasil – 2000, 2005, 2009 (em %)

| Tipo de contrato | 2000 | 2005 | 2009 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Trabalhador urbano contratado por prazo indeterminado | 75,2 | 74,0 | 76,3 |
| Trabalhador rural contratado por prazo indeterminado | 4,2 | 4,8 | 3,8 |
| Servidor público estatutário | 13,2 | 12,6 | 12,1 |
| Servidor público não efetivo | 2,4 | 3,5 | 3,1 |
| Trabalhador temporário | 2,5 | 2,4 | 1,8 |
| Trabalhador urbano - prazo determinado ou obra certa | 1,0 | 1,1 | 0,9 |
| Trabalhador rural - prazo determinado ou obra certa | 0,9 | 0,7 | 0,5 |
| Outros | 0,5 | 1,0 | 1,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: MTE, RAIS
Elaboração: DIEESE

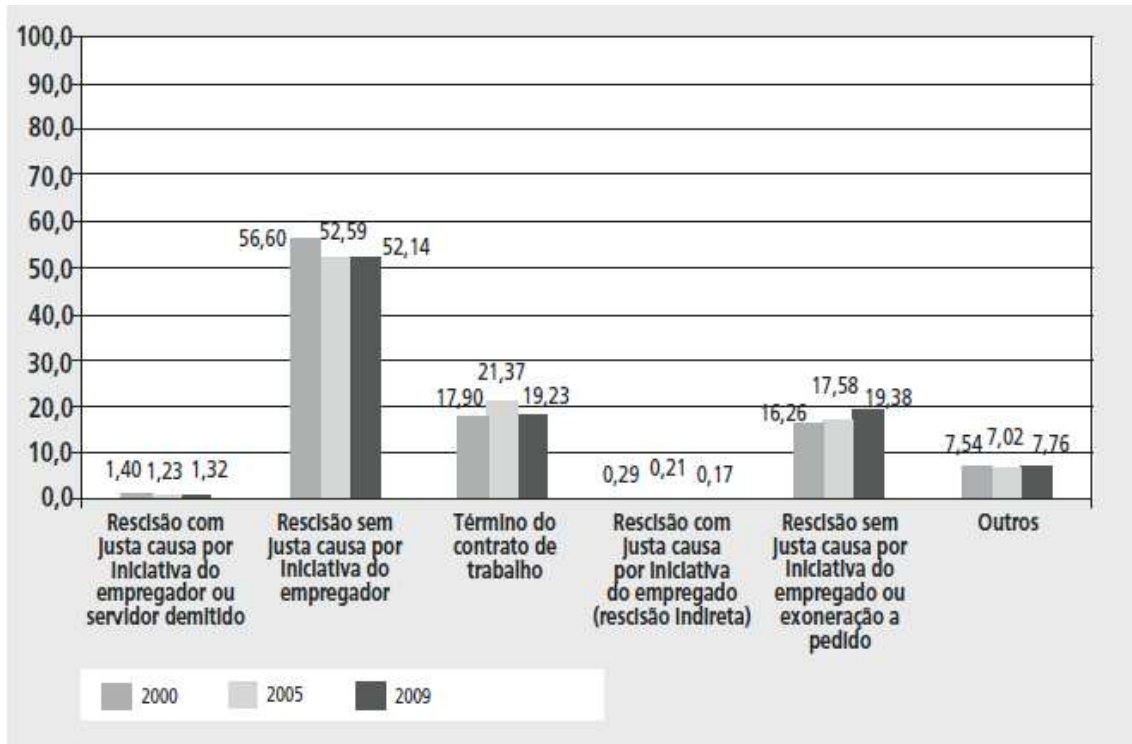
A tabela demonstra que os contratos por prazo indeterminado são a grande maioria nas empresas privadas. Em 2000 e 2009 os contratos de empresas privadas, urbanos e por prazo indeterminado representaram aproximadamente 76% do total de contratos registrados, e 74,0% em 2005. Trabalho temporário e com prazo determinado ou obra certa (urbano) tiveram pequena participação em 2009, 1,8 e 0,9% respectivamente. As outras possíveis formas de contratação não tiveram peso significativo nos vínculos da RAIS.

Os altos índices de rotatividade de trabalhadores e a pouca utilização de formas de contratos flexibilizadas parecem entrar em contradição. Como expusemos neste tópico, no entanto, a facilidade de demitir trabalhadores contratados por tempo indeterminado justifica em boa parte a não utilização destes tipos de contrato. Soma-se a isso a impossibilidade de acessar os dados de contratações terceirizadas, cada vez mais frequentes no país, através da RAIS. Apesar disso, os dados sugerem que mesmo as terceirizadas têm optado por contratos por tempo indeterminado, dada a baixa frequência dos contratos flexíveis.

Para verificar os reais motivos dos altos índices de rotatividade de mão de obra no Brasil, portanto, é necessário que verifiquemos as informações sobre desligamentos. Ao analisar os levantamentos elaborados pelo Dieese (2011c) constatamos que as demissões sem justa causa por iniciativa do empregador somam mais de 50% nos três períodos analisados, 2000, 2005 e 2009.

Um segundo motivo com significativa importância são os desligamentos por término de contrato, que chega a atingir 21,3% dos casos em 2005, como podemos verificar no gráfico 5, abaixo:

Gráfico 5 – Desligamentos no ano segundo as causas, Brasil – 2000, 2005, 2009 (em %)



Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

Com esses dados é possível verificar que as demissões com justa causa de iniciativa do empregador e rescisão com justa causa por iniciativa do empregado têm pouquíssima participação no total de desligamentos. Dessa maneira, concluímos que a facilidade de demissão sem justa causa por parte do empregador e a manutenção dessa possibilidade, mediante a revogação da Convenção 158 da OIT, levou a um menor interesse por formas de contratação flexíveis.

3 A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA EM SÃO PAULO

Trabalhamos nos capítulos anteriores, alguns aspectos da flexibilização das relações de trabalho ocorrida no Brasil principalmente na década de 1990, e suas consequências particularmente para o setor automotivo. Vimos que a flexibilização funcional, introduzida pelas multinacionais através da adaptação das técnicas japonesas de produção *just-in-time* modificaram as estratégias de produção e redução de custos dentro das fábricas automotivas.

Em concomitância com isso, a flexibilização de alguns aspectos da legislação aumentaram o poder discricionário das empresas permitindo maior facilidade na demissão, o aumento da terceirização, entre outros. Argumentamos aqui que esses elementos de estratégia tecnológica/organizacional tiveram relevância na diminuição das greves e reivindicações trabalhistas do fim da década de 1990.

Somados às altas taxas de desemprego do período e às investidas de cunho neoliberal e o baixo investimento externo dos anos 1990 – conforme podemos verificar no período de abertura do gráfico 2 –, a resistência das organizações trabalhistas abranda⁴⁸, e passam a apresentar relativa estabilidade; o que vai culminar no que Noronha (2009) chama do fim do *primeiro grande ciclo de greves* no Brasil (1978-1997).

Para Noronha (2009), o primeiro grande ciclo de greves no Brasil (1978-1997) foi desencadeado principalmente por questões vinculadas às etapas da transição para a urbanização, democracia e às mudanças socioeconômicas derivadas dos processos de industrialização. Considera-se também algumas variáveis econômicas como os elevados índices de inflação, nas décadas de 1970, 1980 e início dos anos 1990, como elementos de determinância secundária para a eclosão do ciclo de greves.

Com o argumento da baixa atuação sindical pré 1964, no entanto, Noronha (2009) se empenha em demonstrar a importância do período político brasileiro para a eclosão do ciclo de greves. Para o autor:

⁴⁸ Neste trabalho não foi possível abarcar as discussões sobre a atuação dos sindicatos que representam os metalúrgicos das indústrias automobilísticas do estado de São Paulo. Para uma discussão aprofundada do assunto ver Galvão, 2007.

[...] a probabilidade de que ações coletivas ocorram em períodos de instauração ou reinstauração de democracias é naturalmente maior, já que a opinião pública é sistematicamente estimulada à participação. Sob os governos militares, o conflito trabalhista não pode ser expresso, em função dos riscos de repressão policial e pelo autoritarismo também disseminado nos locais de trabalho. Mesmo quando ocorriam, não tinham dimensão pública, dado o controle governamental sobre os órgãos de comunicação (Noronha, 2009: 127).

Noronha (2009), portanto, ressalta o desejo de redemocratização da população como um dos principais determinantes das explosões grevistas do anos 1970 e 1980. Além disso, leva em consideração o processo de industrialização e urbanização e aspectos econômicos, como os altos índices de inflação, deflagrados após o *boom* econômico dos anos 1970.

O autor considera as principais teorias sobre greves insuficientes para analisar o caso brasileiro e latino-americano em geral, por não levar em consideração os períodos de luta pela redemocratização durante as ditaduras militares. Para Silver (2005), no entanto, a eclosão das lutas pela redemocratização dos países do terceiro mundo esteve ligada à industrialização e consequente urbanização de seus territórios.

Segundo os levantamentos de Silver (2005), as mudanças ou soluções tecnológicas/organizacionais realizadas pelas indústrias no sentido de otimizar a produção e “amansar” os trabalhadores e suas reivindicações de melhorias trabalhistas, no entanto, não têm efeito a longo prazo. Isso porque, segundo confirma a pesquisa realizada pela autora: “para onde vai o capital, o conflito vai atrás” (Silver, 2005: 53).

Desta maneira, a estratégia utilizada pelas grandes empresas à medida em que os trabalhadores começam a se organizar e reivindicar melhorias é, em sua maioria, o deslocamento espacial, tanto regional quanto nacional (Silver, 2005). Como demonstramos no mapa 1, houve uma maior distribuição das empresas automobilísticas pelos estados brasileiros na medida em que se iniciou o *ciclo atual de investimentos* em 2004 (cf. gráfico 2).

Como veremos neste capítulo, no entanto, ao invés de diminuir, a participação relativa de São Paulo na produção de automóveis têm aumentado desde 2008. Assim, a despeito da forte tradição sindical historicamente reconhecida dos metalúrgicos e trabalhadores das indústrias de veículos automotores do estado em questão, as empresas seguem investindo na região.

Poderíamos supor então que, devido a uma grande oferta de trabalhadores qualificados (ou semi-qualificados) no mercado de trabalho, em decorrência dos altos índices de desemprego dos anos 1990 e início dos anos 2000, os salários pagos no estado seriam menores que a média do resto do país. Novamente, no entanto, não é o que ocorre. Como veremos mais adiante neste capítulo, a média salarial no setor do estado de São Paulo é significativamente maior que do resto do país. Somam-se a isso os menores índices de rotatividade, que ajudam a manter a média salarial alta relativamente aos outros estados da federação.

Esses elementos, que demonstram as melhores condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores das indústrias automobilísticas instaladas em São Paulo, são de fácil compreensão em decorrência da histórica atuação sindical da região. Ao passo que, através de greves reivindicativas, eles lograram a conquista de condições mais favoráveis de trabalho.

Desta maneira, resta levantar elementos que colaborem na compreensão da manutenção do investimento no estado de São Paulo por parte das indústrias automobilísticas. Isso porque, como já mencionamos, tanto os levantamentos de Silver (2005) quanto de outros autores estudiosos do movimento trabalhista no Brasil e no mundo, quando há uma forte movimentação sindical por trabalhadores de uma determinada região, as empresas costumam se deslocar para outros locais, de menor tradição reivindicativa, os chamados *greenfields*.

Ao analisar esses fatores, portanto, concluímos que seriam necessárias informações sobre as greves e reivindicações dos trabalhadores das indústrias automobilísticas do estado de São Paulo e no Brasil para verificar a hipótese de que as mudanças tecnológicas/organizacionais somadas às condições adversas geradas pelas políticas neoliberais e estagnação econômica da década de 1990 e início dos anos 2000 foram capazes de desmobilizar os sindicatos paulistas de forma a permitir a manutenção das empresas instaladas no estado e incentivos a novos investimentos.

Dados de greves são em geral difíceis de conseguir, pelo fato de que a maioria dos países não mantém um serviço de acompanhamento nem banco de dados a esse respeito. Em decorrência disso, Silver (2005) fez seu levantamento

através de menções em jornais selecionados⁴⁹. No Brasil, no entanto, o Dieese realiza este levantamento através do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG – Dieese) desde 1983.

Esse levantamento era disponibilizado através do site www.dieese.org.br, mas foi retirado do ar para a realização de um projeto chamado *Arquivos das Greves no Brasil*, financiado pela Fapesp e sob o comando de Eduardo Noronha (UFSC), Paulo Roberto Valle (Dieese) e Victor Pagani (Dieese). O projeto têm como objetivo atualizar e complementar as informações sobre greves no Brasil, unindo dois bancos de dados: do SAG – Dieese, que cobre o período de 1983 a 2007; e os dados da pesquisa “*Acompanhamento de Greve no Brasil*” do NEPP – Unicamp⁵⁰, que possui informações de 1978 a 1982 (Noronha, 2009: 121).

Esse projeto estava previsto para terminar em 2010, quando seriam divulgadas as informações por meio do site do Dieese (Noronha, 2009). No entanto, até a atualidade eles não se encontram disponíveis⁵¹. Desta maneira, para que a pesquisa não fique sem informação alguma sobre as greves no Brasil utilizaremos alguns dados gerais adquiridos em um artigo publicado por Noronha em 2009 (Noronha, 2009). As informações em questão não poderão indicar o movimento específico de realizações de greves por parte dos trabalhadores das indústrias automotivas de São Paulo, como era o objetivo deste trabalho, mas ajudarão a elucidar a linha tendencial de greves no Brasil, historicamente muito marcadas pela participação destes trabalhadores.

Além disso, pela falta que farão tais dados, nos comprometemos a continuar tentando acesso, até que consigamos obtê-los. Enquanto isso não ocorre, no entanto, trabalharemos com os dados que conseguimos adquirir. Desta maneira, o capítulo foi desenvolvido sob a análise dos dados coletados sobre as condições de trabalho dos trabalhadores de indústrias automobilísticas em São Paulo.

Como já mencionamos nos capítulos anteriores, os anos 1990 foi um período de pouco investimento, reestruturação da produção e eliminação de postos de trabalho das montadoras instaladas no Brasil. O enxugamento do quadro de

⁴⁹ Para a metodologia utilizada no levantamento feito pela autora ver Silver, 2005; em especial anexos um e dois.

⁵⁰ Pesquisa iniciada no Cebrap em 1979 por Maria Hermínia Tavares de Almeida (Noronha, 2009)

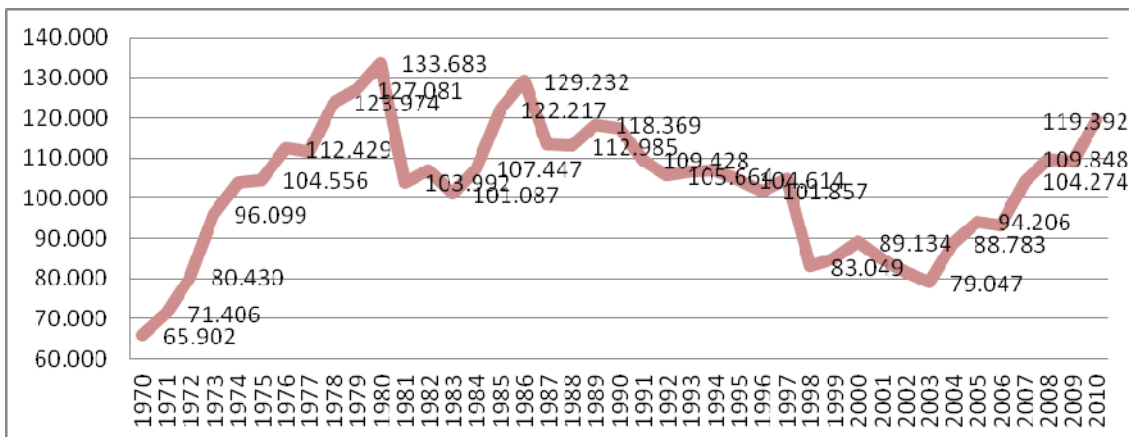
⁵¹ Fizemos contato por e-mail e telefone com Paulo Valle e Victor Pagani mas não conseguimos acesso aos dados preliminares.

trabalhadores das montadoras gerou instabilidade e conseqüentemente a diminuição do poder de barganha de mercado e de associação dos mesmos.

Segundo os dados da ANFAVEA (2011a), em 1990 a produção de veículos automotores no Brasil empregava 117.396 mil trabalhadores⁵² diretos, já em 1991 esse número sofreu queda significativa de 6,8%, ficando em 109.428 mil trabalhadores. A partir de então o quadro de trabalhadores se manteve em queda até 1997, quando obteve um leve aumento (de 101.857 mil em 1996 para 104.941 mil em 1997) e, em seguida voltou a cair drásticamente em 1998 (83.049 mil trabalhadores).

O gráfico 6 ajuda a ilustrar o movimento de queda no total de trabalhadores vinculados às indústrias automotivas no país na década de 1990 e início dos anos 2000:

Gráfico 6 – Total de trabalhadores das indústrias automobilísticas no Brasil, por ano.



Fonte: ANFAVEA

Elaboração: Própria

O número de trabalhadores empregados pelas indústrias automobilísticas instaladas no Brasil continuou sob tendência de queda, com algumas pequenas oscilações positivas, até 2003, quando atingiu a marca de 79.047 mil trabalhadores. Portanto, de 1990 a 2003 38.349 mil postos de trabalho foram eliminados, ou 32,7% dos postos existentes em 1990.

Para efeitos comparativos, verificamos que o contingente de trabalhadores das indústrias automobilísticas só esteve abaixo do patamar de 2003

⁵² Nesses dados não estamos considerando os trabalhadores vinculados à produção de máquinas agrícolas.

em 1971, quando possuía 71.406 mil trabalhadores, e nos anos anteriores. Portanto, a queda na oferta de empregos ocorreu de forma brusca, em apenas 13 anos.

Após 2003, com a estabilização da economia e o início do *ciclo atual de investimentos* (ver gráfico 2 no capítulo 1), no qual novas montadoras iniciaram produção no país, além dos investimentos realizados pelas antigas fábricas, a tendência de emprego voltou a subir, alcançando o índice de 119.392 mil trabalhadores em 2010. Esse valor, no entanto, supera em apenas 1,7% o contingente de trabalhadores registrados em 1990.

Segundo os levantamentos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Dieese, 2011d), que representa atualmente 107,5 mil trabalhadores das regiões de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra⁵³, o enxugamento das empresas nos anos 1990 atingiu em cheio a região. Em apenas três anos, de 1989 a 1992, os metalúrgicos desta região perderam 42,5 mil postos de trabalho, correspondendo a cerca de 40% do total de empregos na base sindical na atualidade.

Os metalúrgicos que compõe a base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC se distribuem em diferentes setores da metalurgia, incluindo metalurgia básica, eletroeletrônica, mecânica, etc. No entanto, o que podemos definir como especificamente do setor automotivo, montadoras e autopeças, possui peso relevante, abrangendo 57,4% do total de trabalhadores vinculados ao sindicato. Desta maneira, a evolução dos postos de trabalho realizada pelo Dieese em parceria com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC pode ser utilizada para ilustrar as oscilações de emprego ocorridas nos anos 1990, conforme tabela a seguir:

⁵³ O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC não abrange as regiões de São Caetano, Mauá da Serra e Santo André.

Tabela 3 – Evolução Anual dos Postos de Trabalho de Metalúrgicos entre 1989 e 2011*

| Ano | Emprego Total | Evolução do Emprego Total Anual |
|-------|---------------|---------------------------------|
| 1989 | 159.200 | - |
| 1990 | 119.255 | -25,10% |
| 1991 | 125.514 | 5,20% |
| 1992 | 116.728 | -7,00% |
| 1993 | 86.744 | -25,70% |
| 1994 | 120.102 | 38,50% |
| 1995 | 111.240 | -7,40% |
| 1996 | 98.777 | -11,20% |
| 1997 | 98.894 | 0,10% |
| 1998 | 82.793 | -16,30% |
| 1999 | 79.170 | -4,40% |
| 2000 | 82.905 | 4,70% |
| 2001 | 82.450 | -0,50% |
| 2002 | 79.751 | -3,30% |
| 2003 | 78.387 | -1,70% |
| 2004 | 86.625 | 10,50% |
| 2005 | 90.434 | 4,40% |
| 2006 | 91.385 | 1,10% |
| 2007 | 99.185 | 8,50% |
| 2008 | 102.989 | 3,80% |
| 2009 | 97.027 | -5,80% |
| 2010 | 105.241 | 8,50% |
| 2011* | 107.533 | 2,20% |

Fonte: RAIS 1989 a 2010 – Cassif. CNAE 95 – 1994 a 2005, CNAE 2.0 a partir de 2006 e IBGE para outros anos.

Elaboração: Subseção Dieese / Sind. Metalúrgicos do ABC.

Nota 1: Para efeito de comparação, consideraram-se os municípios de S. B. Campo, Diadema, R. Pires e R. Gde. da Serra para todos os anos, embora estes 4 municípios representem oficialmente a base do SMABC somente a partir de 2007.

Nota 2: 2011 – Estoque de emprego de maio (CAGED).

Como podemos ver, 2003 foi o ano de menor índice de emprego no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, acompanhando a tendência nacional. Entre 1989 e 2002, portanto, houve uma redução de 79,5 mil empregos nesse setor do ABC. Conforme análise do Dieese (2011d: 06):

A retomada do nível do emprego começa a ser observada somente a partir do final de 2003 e, ao comparar com o último estoque de maio de 2011, nota-se que a categoria já recuperou 29,1 mil postos de trabalho, crescendo a uma taxa média de 4,1% ao ano desde então. Vale destacar uma interrupção deste crescimento gerada pela crise internacional, período que afetou o setor de forma drástica causando uma diminuição de 10,0 mil ocupações entre outubro de 2008 e julho de 2009.

Desta maneira, fora a queda na taxa de emprego de 2008 a 2009, decorrente da crise internacional desencadeada pela crise imobiliária norte-americana, a partir de 2003 vemos uma tendência de recuperação de parcela dos postos de trabalho eliminados na década de 1990. Os novos postos de trabalho, no entanto, são decorrência do aumento do investimento de empresas automobilísticas no Brasil.

Como verificamos no gráfico 2 (capítulo 1), justamente a partir de 2003 houve um aumento do investimento por parte dessas empresas e o consequente acréscimo de produtividade. Para Lima (2011), isso ocorreu devido à expansão relativamente consistente da economia brasileira, a partir da segunda metade da década de 2000, que levou ao crescimento da renda e do crédito em um ambiente de baixa inflação e contas públicas ajustadas.

Segundo o autor, esta recente expansão ficou ancorada no aproveitamento dos investimentos que haviam sido realizados no período de vigência do NRA⁵⁴, que elevou a capacidade produtiva da indústria nacional para aproximadamente 4,3 milhões de unidades. Considerando que a produção de veículos montados em 2010 foi de 3,381 milhões e 264 mil em regime de CKD⁵⁵, podemos inferir que, atualmente, a indústria automobilística trabalha com um índice próximo de 80% da capacidade instalada (Lima, 2011: 09).

Diante desse cenário, que prospecta a continuidade do crescimento do mercado interno, dado o ainda reduzido grau de motorização da população brasileira, diversas empresas anunciaram investimento em ampliação da capacidade produtiva das fábricas existentes, além da instalação de novas plantas industriais. Esse contexto motivou a entrada de novas marcas no mercado nacional, com destaque para os chineses da JAC Motors e Chery, e o grupo coreano Hyundai. Como na época do RNA, vários destes investimentos estão previstos para áreas que podem ser consideradas *greenfields* [grifo do autor] (Lima, 2011: 09).

A tendência, portanto, é de aumento da capacidade produtiva nacional, ressaltada ainda pelas novas fábricas da Toyota, Nissan e Fiat que, em conjunto com as chinesas e coreanas irão adicionar 870 mil veículos à capacidade de produção no país. Como demonstra o quadro a seguir:

⁵⁴ Novo Regime Automotriz.

⁵⁵ Completely Knocked Down (completamente desmontados).

Quadro 1 – Investimentos anunciados na indústria automobilística, Brasil, 2010.

| TIPO DE INVESTIMENTO | GRUPO | TIPO | LOCALIZAÇÃO | INVERSÃO | CONCLUSÃO | CAPACIDADE |
|----------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|-----------|--|
| Fábrica | JAC motors | Automóveis | Camaçari-BA | R\$ 900 milhões | 2014 | 100.000 |
| Fábrica | Toyota | Automóveis | Sorocaba-SP | R\$ 600 milhões | 2012 | 70.000 |
| Fábrica | Nissan | Automóveis | Resende-RJ | R\$ 2600 milhões | n/d | 200.000 |
| Fábrica | Hyundai | Automóveis | Piracicaba-SP | US\$ 600 milhões | 2012 | 150.000 |
| Fábrica | Chery Automobile | Automóveis | Jacareí-SP | US\$ 400 milhões | 2013 | 150.000 |
| Fábrica | Fiat | Automóveis | Suape-PE | R\$ 3000 milhões | 2014 | 200.000 |
| Ampliação | Fiat | Automóveis | Betim-MG | R\$ 7000 milhões | 2011-2014 | 150.000 120.000 motores e 200.000 cabeçotes |
| Fábrica | GM | Motores | Joinville São José dos | R\$ 350 milhões | 2012 | |
| Ampliação | Renault | Automóveis | Pinhais - PR | R\$ 500 milhões | 2014 | 180.000 |
| Ampliação/ Modernização | Hyundai | Utilitários | Anápolis-GO | R\$ 600 milhões | 2011 | n/d |
| Modernização | Ford | Automóveis | n/d | R\$ 4500 milhões | 2014 | n/d |
| Fábrica | Foton Motors | Caminhões Leves | n/d | US\$ 500 milhões | 2014 | n/d |
| Fábrica | Stara | Tratores | n/d | R\$ 75 milhões | 2016 | n/d |
| Ampliação | Mercedes-Benz | Automóveis Complexo | Juiz de Fora - MG | R\$ 460,9 milhões | n/d | n/d |
| Modernização | Marcopolo Internations | Automotivo | n/d | R\$ 95,7 milhões | 2011-2015 | n/d |
| Fábrica | Trucks/Caterpillar | Caminhões | n/d | n/d | 2012 | n/d |
| Ampliação | MWM | Motores | n/d | US\$ 76 milhões | n/d | 24.000 |
| Fábrica | Lifan/Effa | Automóveis | n/d | US\$ 100 milhões | n/d | 10.000 |

Fonte: Bradesco; JAC Motors; Ford.

Elaboração: Lima, 2011: 09.

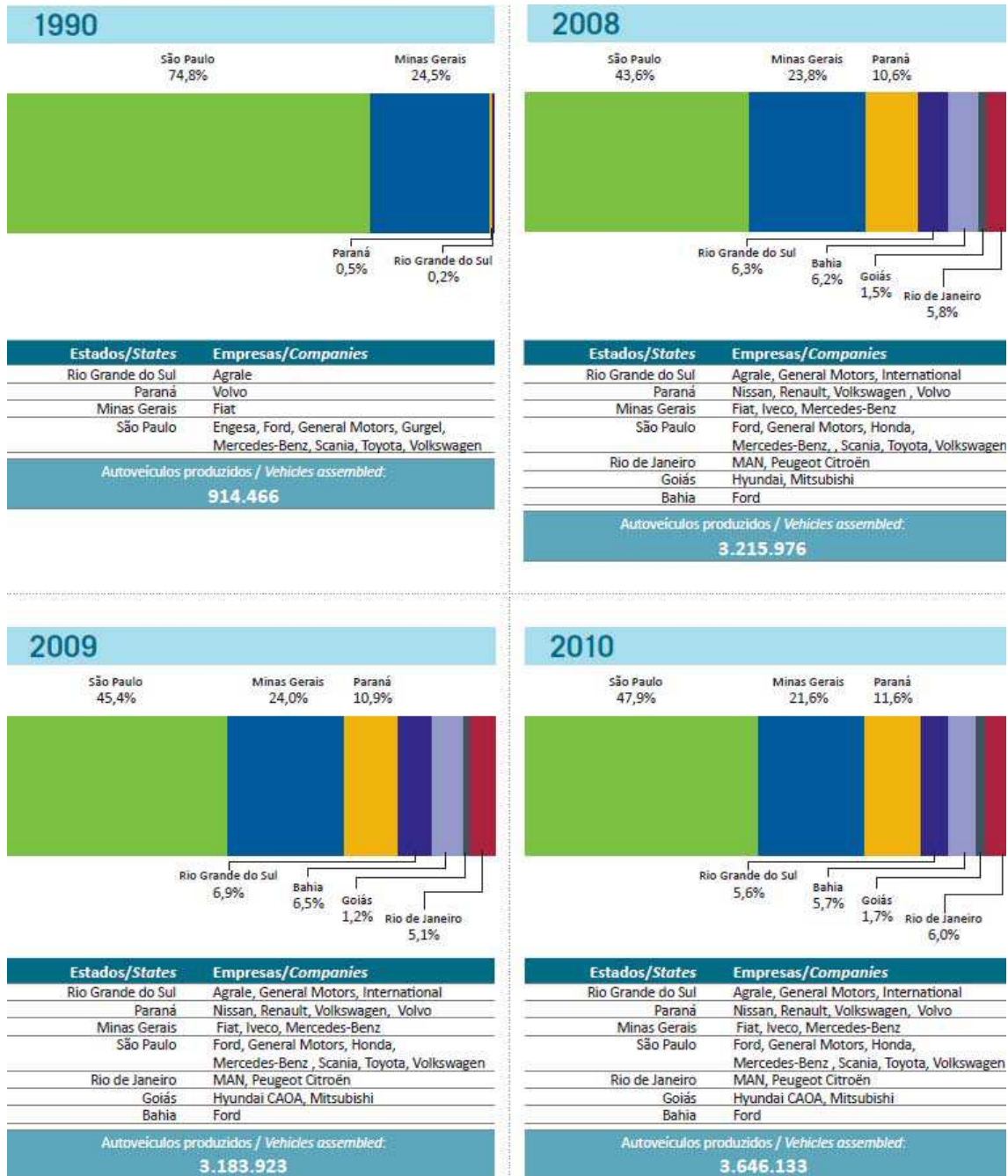
Como é possível verificar no quadro acima, as novas fábricas da Toyota e Fiat irão se instalar onde atualmente não há produção de veículos, sendo que a Fiat, além de aumentar a capacidade de sua fábrica em Betim – MG, irá inaugurar uma fábrica em Pernambuco, estado antes fora da rota da indústria automobilística. A Toyota em contrapartida se manterá no estado de São Paulo, e a Nissan investirá em Resende – RJ.

Somando os investimentos em novas fábricas e em ampliação de antigos locais de produção, chega-se a um aumento da capacidade produtiva em torno de 1,2 milhões. Segundo informações da ANFAVEA, mediante informações de outros fabricantes como a General Motors, Volkswagen, entre outros; essa ampliação pode chegar a 2 milhões de veículos até 2014 (Lima, 2011: 09).

A despeito de algumas fábricas optarem por *greenfields*, ou regiões sem tradição sindical e reivindicativa, é possível verificar que não houve uma desindustrialização do ABC, nem do estado de São Paulo. Ao contrário, se esses investimentos se concretizarem, o estado aumentará sua participação relativa na

produção nacional de veículos, o que já vem ocorrendo, ao menos desde 2008, como podemos ver nos gráficos a seguir:

Gráfico 7 – Produção por unidade da Federação, Brasil – 1990, 2008, 2009, 2010.



Fonte: ANFAVEA
 Elaboração: ANFAVEA, 2011a.

O gráfico 7 demonstra que, apesar da significativa perda de participação do estado de São Paulo entre 1990 e 2008 (de 74,8 para 43,6%, perda de 31,2%), a partir de 2009 há uma recuperação. De 2008 para 2009 a participação

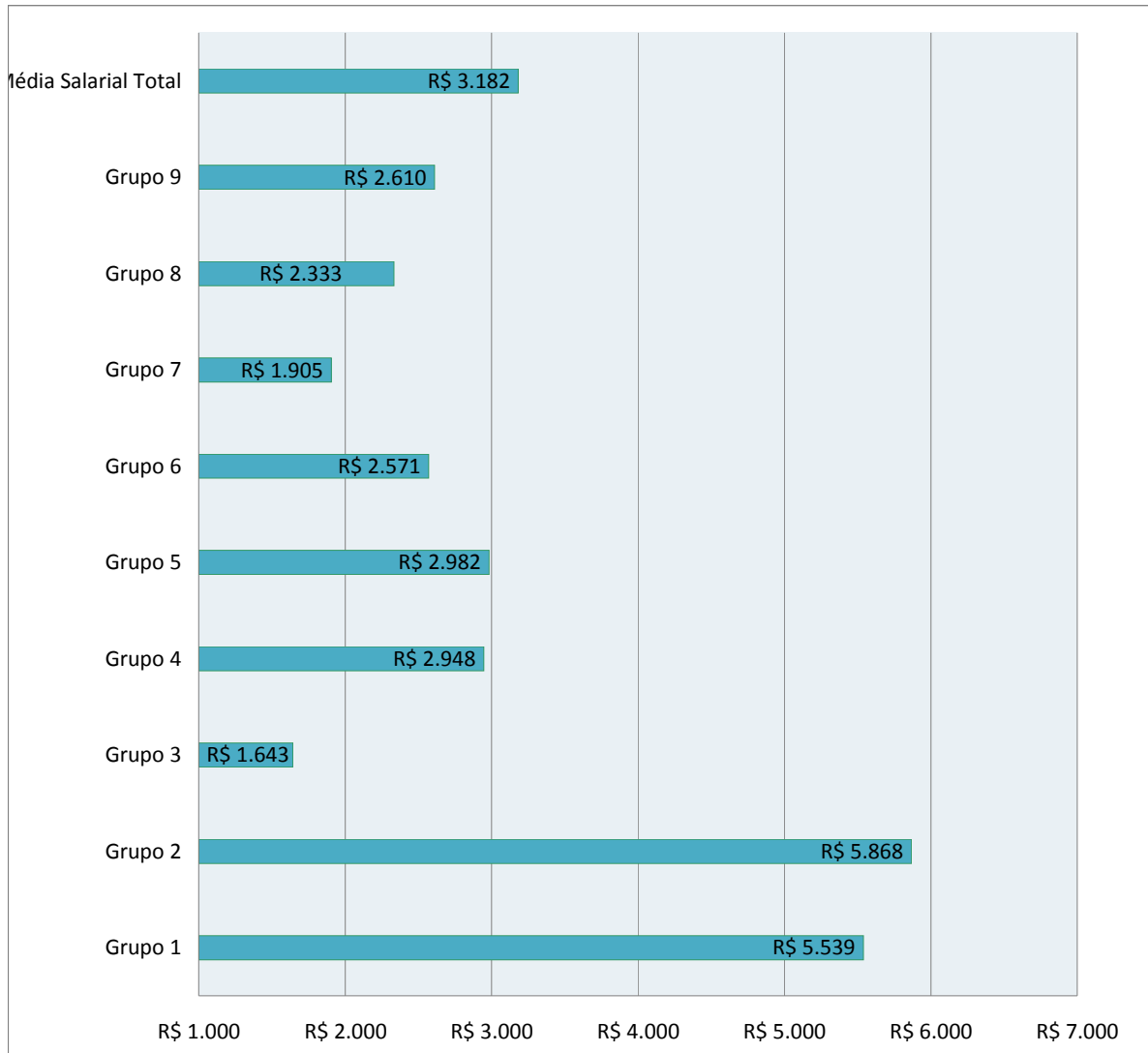
do estado na produção de veículos aumentou em quase 2% e mais 2,5% de 2009 para 2010.

Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Dieese, 2011e: 12), metade dos R\$6,2 bilhões de investimentos anunciados pela Volkswagen, no período de 2010 a 2014, serão direcionados para a fábrica de São Bernardo do Campo, no ABC paulista. Outros investimentos em antigas fábricas indicam que, diferente dos resultados levantados por Silver (2005), o deslocamento espacial decorrente de áreas de tradição sindical se realizou apenas parcialmente no Brasil.

Esse fator surpreende não apenas pela forte tradição sindical do estado e principalmente da região do ABC paulista, mas também por ser uma área de maiores salários e melhores condições de trabalho.

Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Dieese, 2011e) a média salarial da região em 2010 foi de R\$4.773,00. Essa média é maior que a dos trabalhadores das indústrias automobilísticas de todo estado de São Paulo que, em 2010, se fixou em R\$3.182,00. Conforme podemos ver no gráfico abaixo:

Gráfico 8 – Remuneração média dos trabalhadores de indústrias automobilísticas de São Paulo, 2010.



Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

Os grupos foram selecionados neste gráfico para abranger todas as principais etapas na produção de automóveis, desta maneira temos:

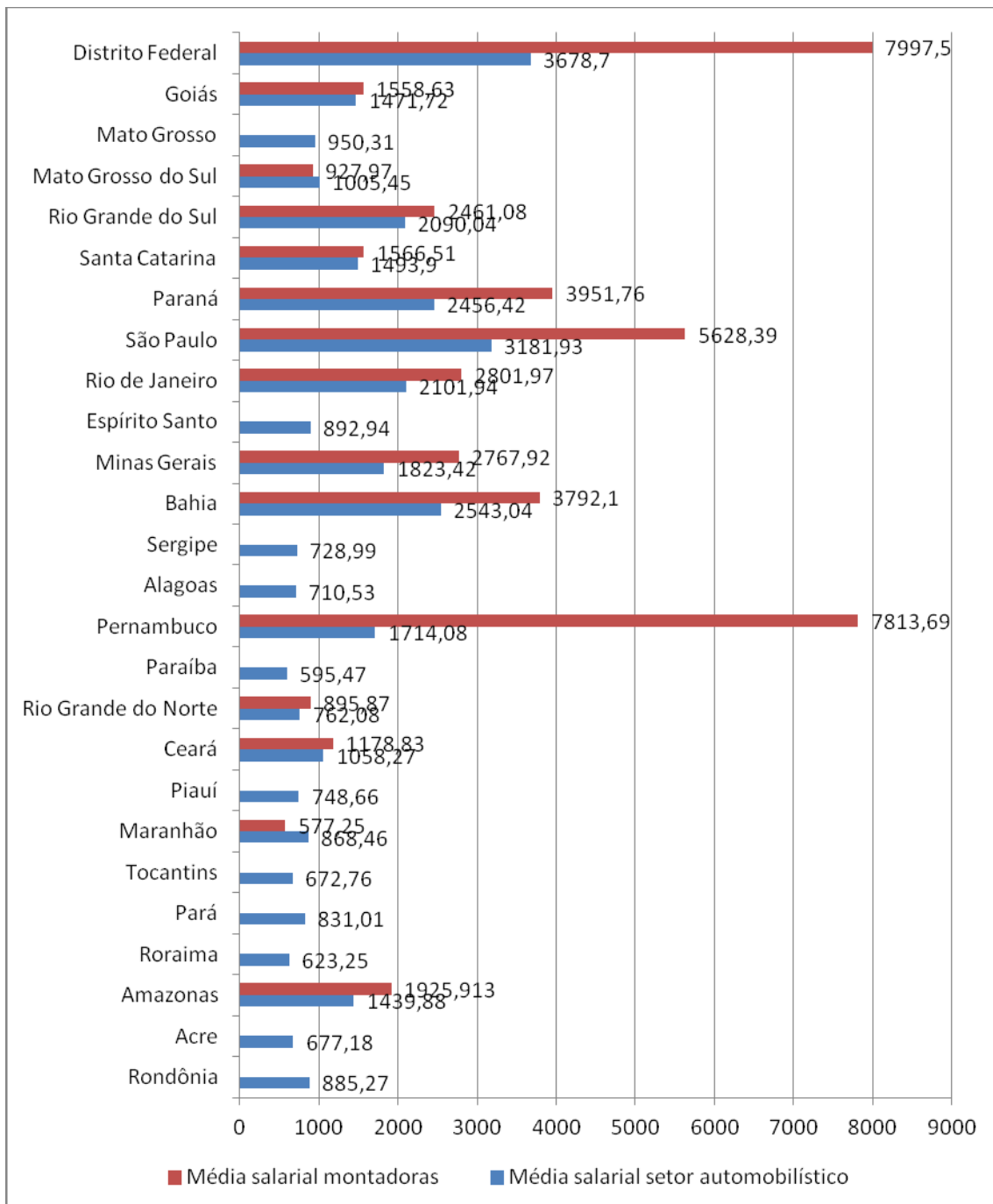
- Grupo 1 Fabricação de automóveis e utilitários
- Grupo 2 Fabricação de caminhões e ônibus
- Grupo 3 Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para veículos automotores
- Grupo 4 Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores

- Grupo 5 Fabricação de peças e acessórios para os sistemas de marcha e transmissão de veículos automotores
- Grupo 6 Fabricação de peças e acessórios para o sistema de direção e suspensão de veículos automotores
- Grupo 7 Fabricação de material elétrico e eletrônico para veículos automotores, exceto baterias
- Grupo 8 Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores não especificados anteriormente
- Grupo 9 Fabricação de peças e acessórios para o sistema de freios de veículos automotores.

Os grupos 1 e 2 se referem à média salarial das montadoras. Como podemos verificar no gráfico 8, a média desses dois grupos é significativamente maior que dos outros setores ligados à produção de automóveis, chegando a R\$ 5.868,00. Como trabalhamos nos capítulos um e dois, esse fator é muito comum devido às terceirizações. Na medida em que firmam contratos para a realização de serviços especializados como a produção de peças e outros materiais com as empresas matrizes, as subcontratadas, em geral muito menores em tamanho e capital, rebaixam os salários dos trabalhadores com o objetivo de aumentar as margens de lucro.

Podemos verificar, portanto, que os salários das empresas matrizes, ou empresas-mãe, são significativamente maiores que os salários oferecidos nas terceirizadas (grupos 3 a 9). No entanto, comparado ao salário mínimo (R\$510,00 em 2010), a média salarial incluindo as terceirizadas ainda é bastante alta. Isso ocorre da mesma maneira na maioria dos outros estados brasileiros, como podemos verificar no gráfico 9, abaixo:

Gráfico 9 – Média salarial de trabalhadores de montadoras de veículos⁵⁶ e do setor automobilístico por UF, Brasil, 2010.



Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

É possível inferir, portanto, que na maior parte do país os salários são significativamente menores no setor como um todo do que na montadoras de automóveis, ao passo que, com exceção do Maranhão e Mato Grosso do Sul, todos

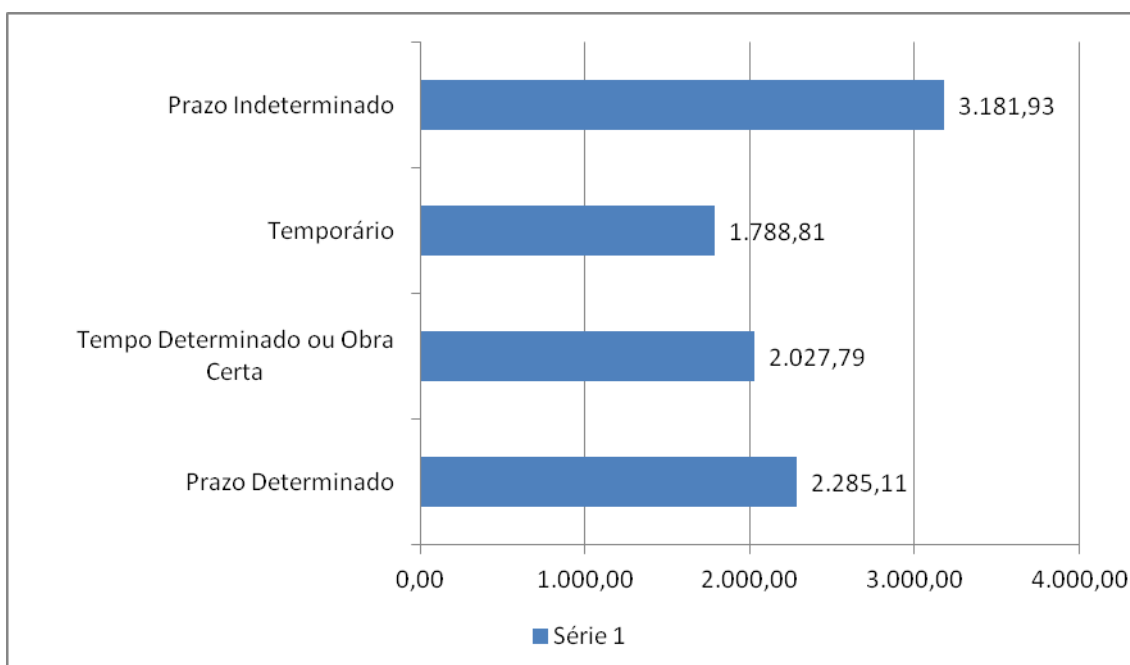
⁵⁶ Apenas as Unidades da Federação que possuem montadoras instaladas em seu território.

os estados que possuem montadoras instaladas seguem essa lógica. A diferença salarial chega a 78,06% em Pernambuco, 54% no Distrito federal e 43,46% em São Paulo.

Além disso, quando comparamos a média salarial de São Paulo com a remuneração média oferecida pelo setor automobilístico em outros estados brasileiros podemos ver que apenas o Distrito Federal supera a média paulista, com o valor de R\$ 3.678,70. Se comparamos a média salarial das montadoras apenas o Distrito Federal (R\$ 7997,50) e Pernambuco (R\$ 7813,69) tem médias maiores que o estado de São Paulo (R\$ 5628,39). Portanto, São Paulo tem uma das maiores médias salariais da indústria automobilística do país.

Essas altas médias de remuneração podem estar ligadas também aos baixos índices de contratação flexível nas indústrias automobilísticas paulistas. Isso porque, como vimos no segundo capítulo, a média salarial cai significativamente quando os contratos se referem a tempo determinado, como podemos verificar no gráfico abaixo:

Gráfico 10 – Média salarial conforme tipo de contratação no setor automobilístico de São Paulo, 2010.

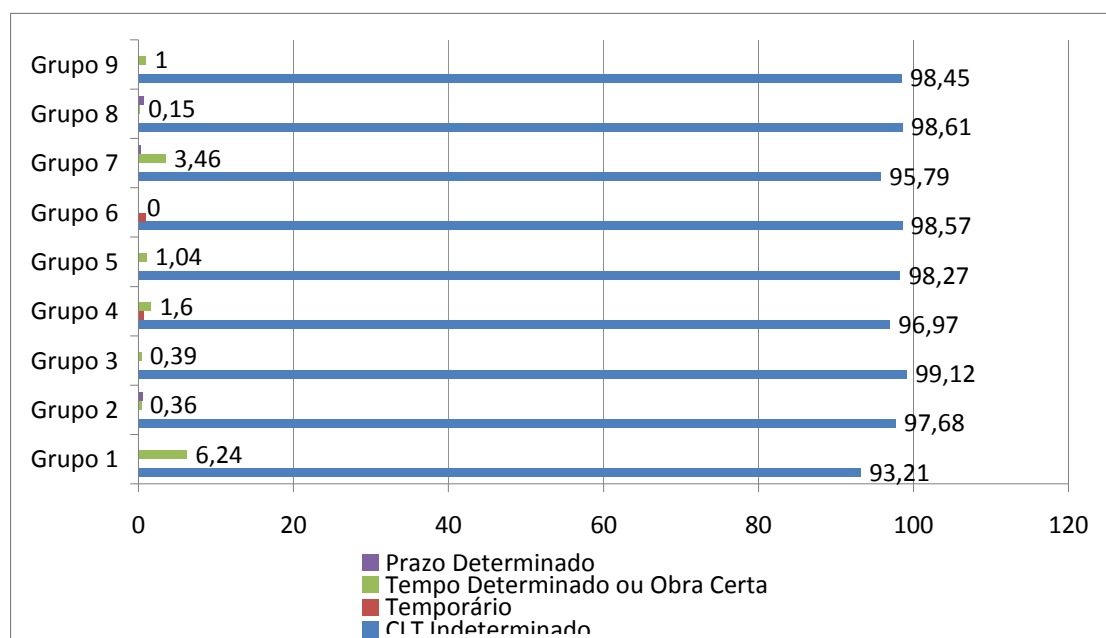


Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

Como é possível ver através do gráfico 10, a diferença salarial entre contratos flexíveis e por tempo indeterminado é representativa. Chega a mais de mil reais quando tratamos dos contratos temporário e por tempo determinado e obra certa. Desta maneira, se o volume de contratações através de contratos por tempo determinado fosse maior, a média salarial cairia. Como podemos ver no gráfico abaixo, no entanto, o volume de contratos flexíveis é muito pequeno, tendo, portanto, pouco impacto nas médias salariais do setor.

Gráfico 11 – Contratos de trabalho no setor automobilística de São Paulo, em %, 2010.



Fonte: Rais – MTE

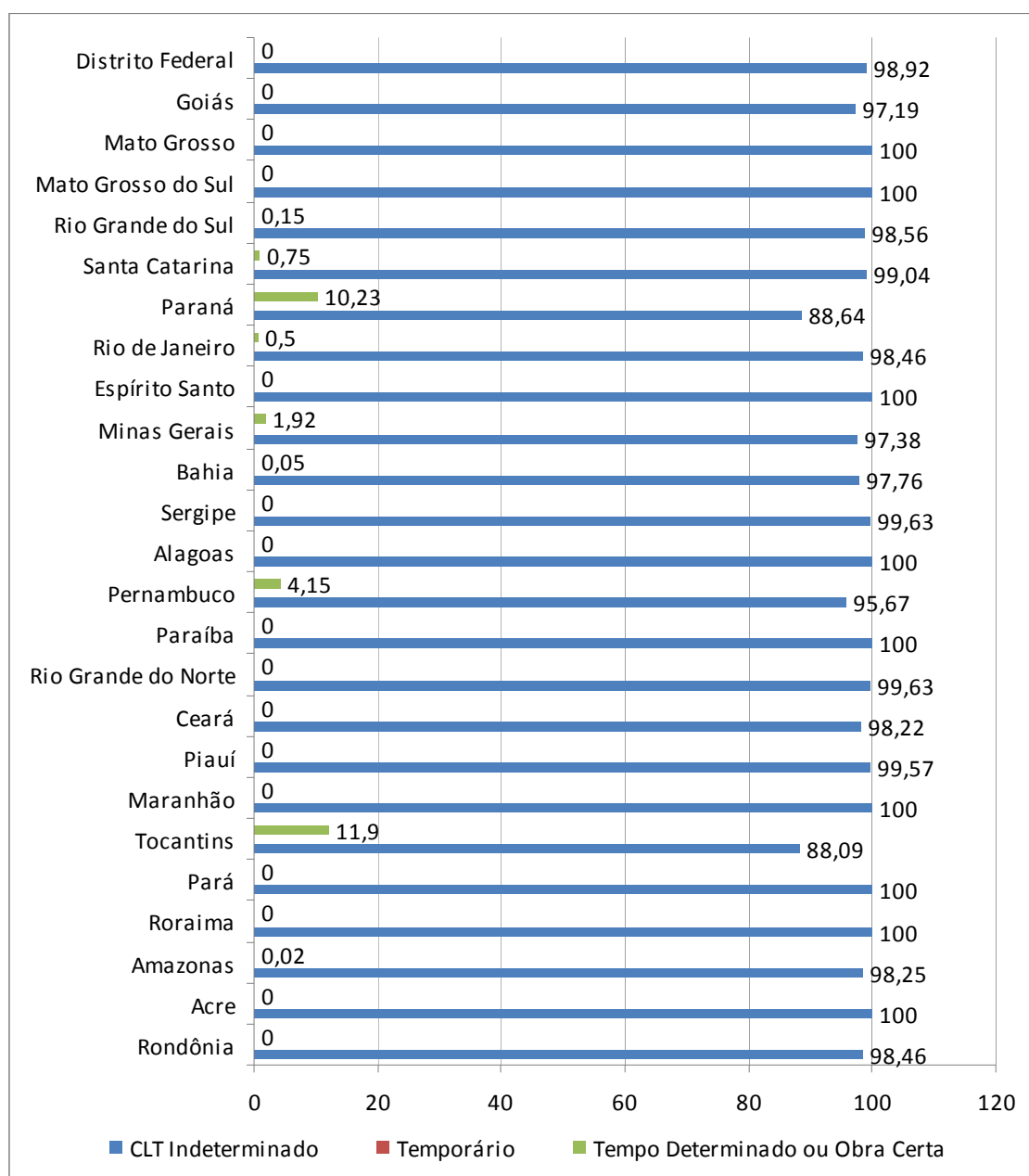
Elaboração: Própria

A maioria dos contratos flexíveis possui menos de 1% de representatividade no total dos contratos do setor automobilístico de São Paulo, com exceção do contrato por tempo determinado ou obra certa que chega a 6,24% no grupo 1 (Fabricação de automóveis e utilitários) e 3,46% no grupo 7 (Fabricação de material elétrico e eletrônico para veículos automotores, exceto baterias). Comparada ao contrato por tempo indeterminado, que supera o índice de 93% em todo o setor, os índices de contratos flexíveis são muito baixos.

Sabendo que a média salarial na maioria dos outros estados brasileiros é menor que a média paulista e que os salários oferecidos sob contratos

flexíveis são inferiores aos salários em contratos por prazo indeterminado, poderíamos supor que os contratos flexíveis teriam mais representatividade nos outros estados. Através do gráfico abaixo, no entanto, é possível perceber que a representatividade dos contratos flexíveis é bastante baixa no setor automobilístico em todo o país:

Gráfico 12 – Contratos de trabalho⁵⁷ no setor automobilístico, em %, Brasil, 2010.



Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

⁵⁷ O contrato por prazo determinado não obteve nenhum índice acima de 0,5%.

Através do gráfico acima, percebemos que apenas o contrato por tempo determinado ou obra certa possui representatividade entre os contratos flexíveis. Ainda assim, em apenas quatro estados supera 1% de ocorrências: Minas Gerais (1,92%); Pernambuco (4,15%); Paraná (10,23%) e Tocantins (11,90%). Desta maneira esses índices não são suficientes para explicar a diferença nas médias salariais.

É possível supor que os altos salários estão diretamente relacionados com as baixas taxas de rotatividade no estado de São Paulo, se comparado às essas mesmas taxas em outros estados brasileiros. Como já mencionamos no capítulo anterior, os altos índices de rotatividade representam um grande problema do mercado de trabalho brasileiro. Além de dificultar o desenvolvimento de um conhecimento continuado da produção, é marcadamente uma estratégia utilizada pelos empregadores para o rebaixamento de salários, através da contratação de novos funcionários com menor remuneração.

A tabela abaixo representa a taxa de rotatividade da região do ABC paulista, que inclui tanto as cidades representadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC vinculados à CUT (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra) quanto os trabalhadores de Santo André Mauá e São Caetano, vinculados à Força Sindical.

Os índices de rotatividade foram calculados sob a mesma metodologia utilizada pelo Dieese (2011c) para o levantamento de taxas de rotatividade. Desta maneira, o cálculo foi realizado com base nas informações anuais da Rais, segundo a posição em 31 de dezembro de cada ano. Antes de tabular os dados excluimos das variáveis os desligamentos que não caracterizam necessariamente demissões imotivadas, portanto, foram desconsideradas demissões realizadas a pedido dos trabalhadores, ou demissões voluntárias, desligamentos decorrentes de morte e aposentadorias e os originados por transferência, que impliquem apenas em mudança contratual⁵⁸.

O objetivo dos dados é captar a demissão sem justa causa, seguida de admissão de novo funcionário, o que pode indicar o objetivo de rebaixar os salários.

⁵⁸ Para mais informações sobre cálculos de taxa de rotatividade ver Dieese, 2011c.

Tabela 4 – Taxa de rotatividade de trabalhadores das indústrias automotivas do ABC paulista, São Paulo, 2010.

| Grupo / Tipo de Vínculo | Demissões | Admissões | Total de Funcionários em 2009 | % Rotatividade |
|-----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | 416 | 3614 | 24889 | 8,10% |
| Grupo 2 | 242 | 1427 | 16127 | 5,17% |
| Grupo 3 | 326 | 632 | 1433 | 33,43% |
| Grupo 4 | 497 | 840 | 2522 | 26,51% |
| Grupo 5 | 272 | 651 | 1876 | 24,60% |
| Grupo 6 | 497 | 994 | 3703 | 20,13% |
| Grupo 7 | 766 | 1635 | 4032 | 29,77% |
| Grupo 8 | 6906 | 12695 | 35658 | 27,48% |
| Total / Média Rotatividade | <u>9922</u> | <u>22488</u> | <u>90240</u> | <u>17,96%</u> |

Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

A tabela acima, separada em grupos dos mesmos setores do gráfico 8⁵⁹ demonstra que nas montadoras (grupo 1 e 2) as taxas de rotatividade são menores, chegando a 5,17%. Segundo análise do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em conjunto com o Dieese (2011e), as taxas de rotatividade nas montadoras das cidades sob sua representação chega à apenas 2%, e 19% nas de autopeças.

De maneira inversa aos salários, a taxa de rotatividade aumenta conforme nos referimos a empresas contratadas pelas montadoras (grupos 3 a 8), chegando a 33,43%. No entanto, a taxa média de rotatividade, 17,96%, ainda fica bem abaixo da taxa média do setor formal⁶⁰ no Brasil, calculada pelo Dieese (2011c) em 36,0% em 2009. A partir desta significativa diferença de rotatividade podemos inferir que as condições de remuneração e estabilidade são significativamente melhores para os trabalhadores das indústrias automobilísticas do estado de São Paulo e, em especial, do ABC paulista. Para comprovarmos, no entanto, que as condições destes trabalhadores são mais estáveis que as condições referentes aos trabalhadores do mesmo setor em outras regiões analisemos a tabela abaixo:

⁵⁹ Com exceção do grupo 9, o qual não foi possível calcular a taxa de rotatividade.

⁶⁰ Mercado formal de trabalho dos setores público e privado.

Tabela 5 – Taxa de rotatividade dos trabalhadores de indústrias automobilísticas no Brasil, menos ABC paulista.

| Grupo / Tipo de Vínculo | Demissões | Admissões | Total de Funcionários em 2009 | % Rotatividade |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | 4384 | 11143 | 60250 | 12,89% |
| Grupo 2 | 658 | 2530 | 4143 | 38,47% |
| Grupo 3 | 13989 | 29446 | 49807 | 43,60% |
| Grupo 4 | 6815 | 15931 | 34405 | 33,06% |
| Grupo 5 | 1648 | 3837 | 11853 | 23,14% |
| Grupo 6 | 2447 | 5736 | 11997 | 34,10% |
| Grupo 7 | 6909 | 12617 | 26894 | 36,30% |
| Grupo 8 | 31864 | 64842 | 132214 | 36,57% |
| Total / Média Rotatividade | <u>68714</u> | <u>146082</u> | <u>331563</u> | <u>32,39%</u> |

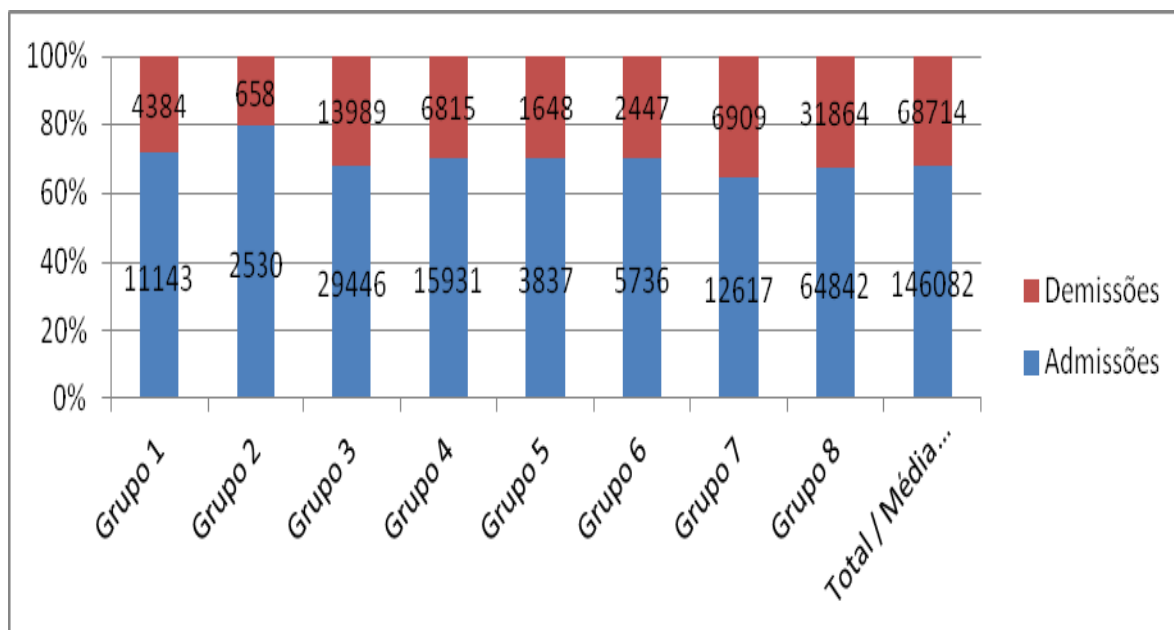
Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

Quando analisamos a taxa de rotatividade para o setor nas outras regiões do país, percebemos uma grande diferença nas condições de estabilidade dos trabalhadores em comparação aos trabalhadores da região do ABC paulista. Nas montadoras (grupos 1 e 2) as taxas variam de 12,89% a 38,47%, bastante altas em comparação com as taxas de rotatividade das montadoras no ABC: 8,10 e 5,17%, respectivamente.

A taxa média de rotatividade no setor também se destaca pela grande diferença em relação à taxa média verificada no ABC paulista. Enquanto verificamos uma taxa média de rotatividade de 17,96% nesta última, no resto do país a taxa chega a 32,39%, índice preocupante já que chega a quase 1/3 (um terço) do total de contratados, como podemos verificar no gráfico abaixo:

Gráfico 13 – Admissões e demissões por grupo, exclusive ABC paulista, Brasil, 2010.



Fonte: Rais – MTE

Elaboração: Própria

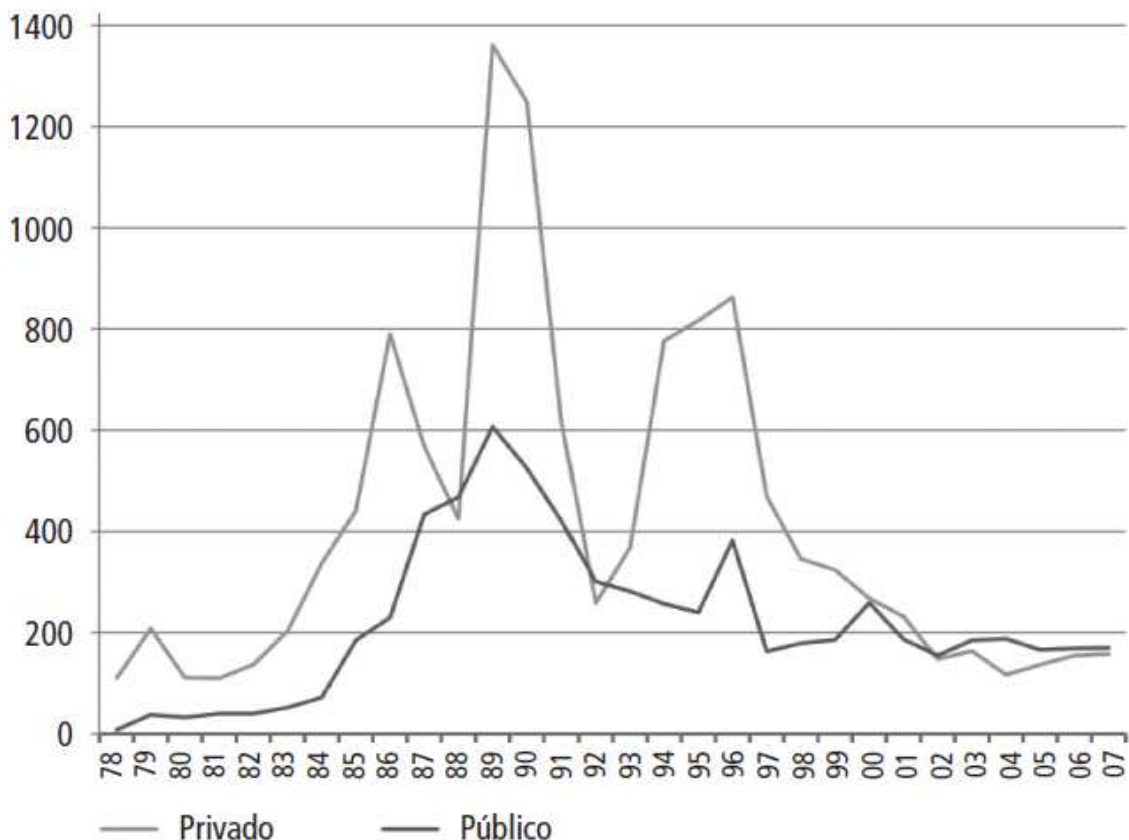
Portanto, podemos inferir que provavelmente há relação direta entre as taxas de rotatividade e os valores salariais pagos, como já afirmado nos levantamentos do Dieese (em especial Dieese, 2011c). No entanto, se o estado de São Paulo está entre os estados que possuem melhores salários e menor rotatividade no setor automobilístico, além de uma forte tradição sindical – o que justifica em boa medida as melhores condições de trabalho – resta responder porque sua participação na produção nacional de veículos vem aumentando desde 2008.

Partimos da hipótese de que as mudanças tecnológicas/organizacionais operadas pelas indústrias automobilísticas nos anos 1990, os altos índices de desemprego do período – fortemente incentivados pelo enxugamento dos quadros de funcionários destas empresas – e a facilidade de demissão por parte dos empregadores no Brasil, colaboraram com a desmobilização dos trabalhadores do setor no estado de São Paulo. Desta maneira, menos propensos a realização de greves reivindicativas, o estado passa novamente a ser foco de investimentos por parte das indústrias de autoveículos.

Infelizmente, como mencionamos no início deste capítulo, não conseguimos acesso aos dados estatísticos de greves e suas motivações específicos dos trabalhadores das indústrias automobilísticas do estado de São

Paulo para podermos comprovar a hipótese. No entanto, como estes trabalhadores sempre tiveram participação significativa nas greves do setor privado os dados adquiridos através de um artigo de Noronha (2009) podem dar alguns indicativos neste sentido.

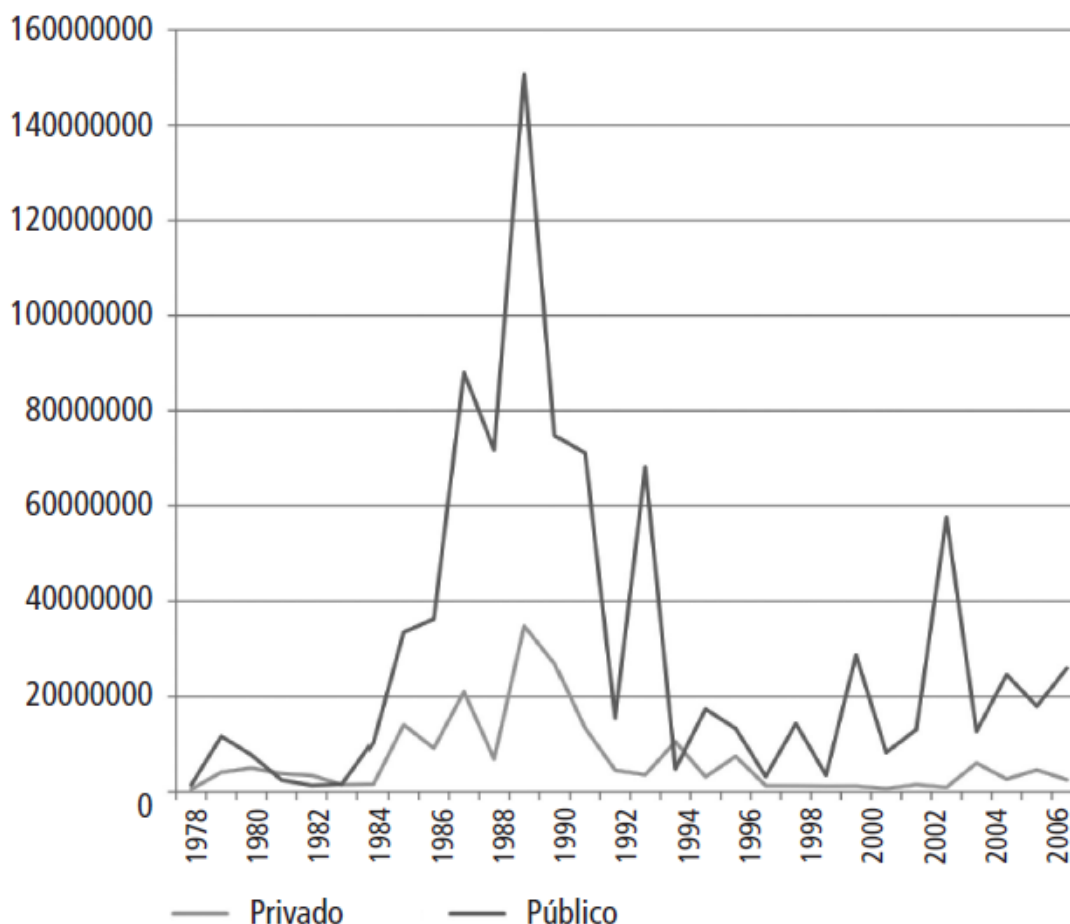
Gráfico 14 – Número de greves por setores, Brasil, 1978 – 2007.



Fonte: Noronha, 2009:130

Elaboração: Noronha, 2009.

Gráfico 15 – Jornadas não trabalhadas⁶¹ por setores, Brasil, 1978 – 2006.



Fonte: Noronha, 2009:130

Elaboração: Noronha, 2009

Através destes dois gráficos elaborados por Noronha (2009), podemos perceber que há um pico de greves em fins dos anos 1980 e início dos anos 1990, seguida de uma queda que vai culminar no que o autor denomina de o fim do primeiro ciclo de greves no Brasil, em 1997. O fim do ciclo demonstra que os ataques da política-econômica neoliberal, as reestruturações produtivas das empresas, os altos índices de desemprego, entre outros fatores, tiveram consequências no sentido de desmobilizar as ações grevistas.

Desta maneira, é possível supor que as empresas automotivas voltaram a investir no estado de São Paulo na década de 2000 partindo do pressuposto de que o ciclo de fortes ações grevistas se rompeu a partir dos ataques ao poder de barganha dos trabalhadores.

⁶¹ Jornadas não trabalhadas, segundo Noronha (2009:122), é calculada a partir da somatória da multiplicação do número de trabalhadores de cada greve pelo número de dias parados desta mesma greve, em um determinado período de tempo (neste gráfico, por ano).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho tivemos como foco as indústrias automobilísticas instaladas no Brasil e as condições de seus trabalhadores. Vimos que a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais dos anos 1990 no Brasil foram prejudiciais para as condições de organização e reivindicação dos trabalhadores brasileiros no geral, e das indústrias automotivas em particular.

Através dos levantamentos de Silver (2005) dos movimentos de trabalhadores em âmbito mundial, pudemos constatar que as reestruturações produtivas e soluções organizacionais são usadas de maneira recorrente para desestruturar os movimentos reivindicativos dos trabalhadores. Em especial as indústrias automobilísticas que tenderam a gerar fortes movimentos grevistas nos locais aonde se instalaram.

Assim buscamos saber de que maneira isso ocorreu, se ocorreu no Brasil, após as grandes ondas grevistas dos metalúrgicos do estado de São Paulo e ABC paulista na década de 1980 e de que maneira essa reestruturação da produção afetou suas condições de trabalho e de organização.

No primeiro capítulo, portanto, buscamos compreender as transformações de âmbito interno nas fábricas de autoveículos. Verificamos que através da introdução da microeletrônica na produção e do desenvolvimento de técnicas de gerenciamento flexibilizadas as empresas foram capazes de enxugar seus quadros de funcionários, colaborando com os já altos índices de desemprego e consequente aumento do exército industrial de reserva.

Desenvolveram células de produção em detrimento do trabalho individualizado realizado no sistema taylorista-fordista, incentivando o controle do trabalho entre os próprios trabalhadores, já que a responsabilidade da realização de uma tarefa passa a ser de um grupo e não mais de um único indivíduo. Isso permitiu também diminuir os cargos de chefia e supervisão, possibilitando uma 'desverticalização' das fábricas.

Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) delegaram a responsabilidade de melhorias da produção para os trabalhadores que, ao divulgarem conhecimentos adquiridos apenas na linha de produção, perdem uma antiga forma de resistência da intensificação do trabalho. O estabelecimento de

remuneração variável com bonificações individualizadas acirrou a concorrência entre os próprios trabalhadores, dificultando a solidariedade entre eles.

As indústrias também descentralizaram a produção, terceirizando inúmeras atividades antes realizadas dentro das fábricas, estabelecendo diferenciação entre trabalhadores que antes se reconheciam através das mesmas condições de trabalho. Assim, muitas antigas formas de resistência utilizadas pelos trabalhadores no sistema taylorista-fordista de produção foram minadas mediante as transformações organizacionais operadas pelas empresas.

De forma coetânea, pressionaram os governos do período a flexibilizar a legislação trabalhista, permitindo a terceirização das atividades-meio, as remunerações variáveis e contratos por tempo determinado, sob a argumentação de que sua “rigidez” era inibidora de contratações e, portanto, principal causa do desemprego.

Vimos, no entanto, que a flexibilização da legislação trabalhista através da introdução de novas e flexibilizadas possibilidades de contratos de trabalho até a atualidade pelo menos, não surtiu o efeito esperado, já que a grande maioria das contratações continua sendo através do contrato por tempo indeterminado com proteção legal da CLT. Não obstante, as terceirizações se multiplicaram e a denúncia da Convenção 158 da OIT feita pelo governo Fernando Henrique permitiu que os índices de rotatividade da força de trabalho se mantivesse extremamente alta.

Através da manutenção de altos índices de rotatividade as empresas conseguem manter os salários rebaixados, ao substituir trabalhadores com melhores salários por outros que entram com o piso salarial, e conseguem ainda, gerar sensação de instabilidade, o que ajuda no controle das greves e reivindicações. Além disso, a legalização da terceirização das atividades-meio e a tentativa atual de ampliação da terceirização de mão-de-obra para as atividades-fim, também colabora amplamente com a degradação dos salários, como vimos nos capítulos 2 e 3.

A forte tradição sindical e reivindicativa do estado de São Paulo, no entanto, demonstrou-se eficaz na conquista de melhores condições de remuneração, estabilidade e trabalho em comparação com trabalhadores de indústrias automobilísticas do resto do país como vimos no capítulo 3. Assim, seria de se imaginar que a participação do estado de São Paulo na produção de autoveículos diminuísse no novo ciclo atual de investimentos externos. Isso porque as indústrias

costumam investir em áreas consideradas *greenfields*, ou seja, regiões de baixos salários e pouca tradição sindical e reivindicativa.

No entanto, como vimos, desde 2008 a participação do estado de São Paulo na produção automobilística vem aumentando, o que nos induz a concluir que, ao menos parcialmente, as mudanças tecnológicas/organizacionais e legislativas se mostraram eficazes para que as empresas se sentissem novamente confortáveis de investir na região. A queda nas ações grevistas ajuda a corroborar com essa hipótese, já que, os investimentos provavelmente se voltariam para outros locais caso houvessem muitas e fortes ações grevistas na região.

Esses resultados, no entanto, não implicam na negação da solução espacial prevista por Silver (2005), muito menos na declaração do fim das greves no Brasil. Ao contrário, nos indica que as transformações desenvolvidas pelas empresas tiveram um objetivo específico e êxito momentâneo no mesmo, qual seja, de obter maior controle sobre a força de trabalho paulista. No entanto, continuaremos acompanhando as movimentações grevistas que, após o novo período de investimentos e adaptação às novas condições de trabalho, devem iniciar novo ciclo de greves com significância nacional.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O Novo (e Precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANFAVEA. **Indústria automobilística brasileira**: 50 anos, 2006. Disponível em: <www.anfavea.com.br>.

_____. **Anuário da indústria automobilística**. 2011a. Disponível em: <www.anfavea.com.br>.

_____. **Carta da Anfavea**, abril de 2011b. Disponível em: <www.anfavea.com.br>.

ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**: confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80. São Paulo:Unicamp, 1992.

_____. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. A Era da Informatização e a Época da Informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARAÚJO, Renan. O ABC da Concentração Social e Sindical. in **Desafios do trabalho**. Maringá: Práxis, 2003.

_____. **O modo de vida 'Just-In-Time' de um novo perfil metalúrgico jovem-adulto flexível do ABC**: antigos dilemas, novas contradições e possibilidades. Campinas: Unicamp, 2007. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br>>.

ARBIX, Glauco. Política Industrial e o Laissez-Faire na Guerra Fiscal. in **Brasil no limiar do século XXI**: alternativas para a construção de uma sociedade sustentável; São Paulo: EDUSP, 2000.

CACCIAMALI, M. Cristina; BRITTO, André. A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos do Trabalho**, v. 2, n. 2, 2002.

BARROS, Ricardo P. et.al. **A estrutura do desemprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0478.pdf>>.

BETTELHEIM, Charles. **A luta de classes na União Soviética**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

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

BOITO JUNIOR, Armando. **O sindicalismo na política Brasileira**. Campinas: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.

BRAVERMAN, Harry. **O trabalho e o capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CALANDRO, M. Lucrecia. **A indústria automobilística brasileira: integração produtiva no Mercosul, regimes automotivos e perspectivas.** Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/1661/2029>>

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador.** São Paulo: Annablume, 2009.

CHAHAD, José Paulo. As modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT e a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro. in **Mercado de trabalho no Brasil,** São Paulo: LTR, 2003

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

CREMONESI, André. **Apostila destinada ao curso de direito do trabalho Damasio de Jesus.** São Paulo: Mimeo, 2008.

DIEESE. **O processo de terceirização no Brasil e seus efeitos sobre os trabalhadores do Brasil.** SACC. São Paulo: DIEESE, 2003. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Anuário dos trabalhadores** São Paulo: DIEESE, 2005. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Diagnóstico da cadeia automobilística de Diadema** São Paulo: DIEESE, 2006. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. As Greves em 2005. **Estudos e pesquisas.** São Paulo: DIEESE, 2006. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Anuário dos trabalhadores** São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar emprego de qualidade.** Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Relatório de informações para acompanhamento das negociações coletivas no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Relações e condições de trabalho no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **PL nº4.302: a nova lei do trabalho temporário e a regulamentação da terceirização.** Nota Técnica. São Paulo: DIEESE, 2008a. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **A convenção 158 da OIT e a garantia da dispensa imotivada.** Nota Técnica. São Paulo: DIEESE, 2008b. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Política de ocupação e desenvolvimento humano sustentável no município de São Paulo.** Relatório. São Paulo: DIEESE, 2008c. Disponível em: www.dieese.org.br.

_____. **Anuário dos trabalhadores** São Paulo: DIEESE, 2008d. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Anuário dos Trabalhadores** São Paulo: DIEESE, 2009. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados.** Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2010a. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Mercado de trabalho brasileiro: evolução recente e desafios.** Nota à imprensa. São Paulo: DIEESE, 2010b. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado.** Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2010c. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos: revisitando uma antiga polêmica.** Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2011a. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **CUT; Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** São Paulo: DIEESE, 2011b. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho.** São Paulo: DIEESE, 2011c. Disponível em: <www.dieese.org.br>.

_____. Subseção e Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; **Perfil do trabalhador metalúrgico no ABC.** São Paulo, DIEESE, 2011d. Disponível em: <<http://www.smabc.org.br>>

_____. Subseção e Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; **Balanço 2010 e perspectivas para 2011 na indústria automobilística brasileira.** São Paulo, DIEESE, 2011e. Disponível em: <<http://www.smabc.org.br>>

FAUSTO, Ruy. A 'Pós-Grande Indústria' nos Grundrisse (e para além deles). **Revista Lua Nova**, n. 19, 1989.

FILGUEIRAS, Luiz. **O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico.** En publicación: Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales. Basualdo, Eduardo M.; Arceo, Enrique. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Agosto 2006. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C05Filgueiras.pdf>>.

FREYSSENET, Michel. A divisão capitalista do trabalho. Tempo social; **Revista Sociol.** USP, São Paulo, 2 sem. 1989.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 1996.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: UNICAMP, 2007. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br>>.

GOMES E SILVA, Felipe Luiz. **A fábrica como agência educativa.** Araraquara: Cultura Acadêmica, 2004.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho.** São Paulo: Martins Fontes, 1980.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v. 4. 2007.

JÚLIO, Marcelo. Crise do Capital, Reestruturação Produtiva e Qualificação Profissional. in **Desafios do trabalho**; Maringá: Práxis, 2003.

KREIN, Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** Campinas: UNICAMP, 2007. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/>>.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária.** São Paulo: Scritta, 1994.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência.** Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

LIMA, Eurenice O. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

LIMA, Fernando Raphael Ferro. **O novo ciclo de expansão da indústria automobilística no Brasil.** Ipardes, Análise conjuntural, v.33, n.9-10, 2011.

LOJKINE, Jean. **O tabu da gestão: a cultura sindical entre contestação e proposição.** Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

MARCELINO, Paula. **A Logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARX, Karl. **O capital – para crítica à economia política.** São Paulo: Abril Cultural, 1978.

_____. **O capital – o processo de produção capitalista**. Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1890.

_____. **Capítulo VI inédito**. São Paulo: Moraes, 1985.

_____. **Salário, preço e lucro**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

_____; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MELLO E SILVA, Leonardo. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: 34, 2004.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **A necessidade do controle social**. São Paulo: Ensaio, 1987.

_____. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **De ferro e flexíveis: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária**. Rio de Janeiro: Gramond, 2004.

NORONHA, Eduardo G. **Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007**. São Paulo: Lua Nova, 76: 119-168, 2009.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.

PASTORE, José. **A Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTR, 1994.

SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Dicionário sindical e do trabalho**. No prelo, Marília: Práxis, 2007.

SANTOS, Anselmo Luis dos. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A.; MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1996.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SILVER, Beverly. **Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. São Paulo: Boitempo, 2005.

SOUZA, José dos Santos. A 'nova' cultura do trabalho e seus mecanismos de obtenção do consentimento operário: os fundamentos da nova pedagogia do capital, in **Desafios do Trabalho**. Maringá: Práxis, 2003.

WOLFF, Simone; CAVALCANTE, Sávio. O mundo virtual e reificado das telecomunicações: o caso Sercomtel. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.