

WALBER CARRILHO DA COSTA

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E
MOVIMENTO SINDICAL NA SIDERURGIA MUNDIAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

1999

WALBER CARRILHO DA COSTA

1007
330
C. 0017
TUC / MEM

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E MOVIMENTO SINDICAL NA SIDERURGIA MUNDIAL

*Dissertação submetida ao corpo docente do
programa de pós-graduação da Universidade
Federal de Uberlândia, como parte dos requisitos
necessários à obtenção do grau de Mestre em
Desenvolvimento Econômico, sob a orientação do
Prof. Dr. Germano Mendes de Paula.*

DIRBI/UFU



1000187140

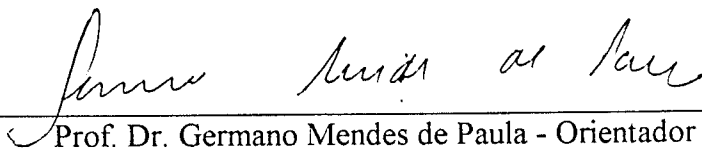
UBERLÂNDIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

1999

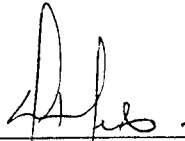
Walber Carrilho da Costa

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E MOVIMENTO SINDICAL NA
SIDERURGIA MUNDIAL.

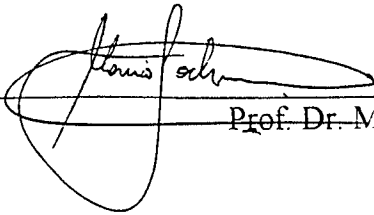
Aprovada por:



Prof. Dr. Germano Mendes de Paula - Orientador



Prof. Dr. Edson Mello Júnior



Prof. Dr. Márcio Pochmann

Uberlândia, 9 de SETEMBRO de 1999

Aos meus Pais,

Por tudo

Agradecimentos

Esta dissertação só foi possível graças a colaboração de muitas pessoas e instituições que, embora não sejam responsáveis pelos erros e imprecisões que porventura sejam encontrados aqui, contribuíram das mais variadas formas. Assim, quero agradecer a todos que direta ou indiretamente, colaboraram com um pouquinho de si para a conclusão deste trabalho. Em primeiro lugar quero agradecer à Germano Mendes de Paula, meu professor, orientador e amigo, que há tempos vem me ensinando muito mais que somente economia e cujo incentivo e confiança foram fundamentais. Aos professores Paulo Franco de Andrade e Gláucia Angélica Campregher, pelas críticas e sugestões feitas no exame de qualificação. Em especial também ao professor Edilson José Graciolli pelas inúmeras contribuições que forneceu, não só no exame de qualificação, mas principalmente no momento inicial da elaboração desse trabalho. E ao professor Márcio Pochmann, pelas sugestões dadas no projeto inicial da dissertação.

Agradeço também ao programa de mestrado do Departamento de Economia da Universidade Federal de Uberlândia e à CAPES pela bolsa que me foi concedida para a realização do mestrado. Ao DIEESE, na figura de José Silvestre (Supervisor da Secretaria Técnica) por ter me enviado os dados sobre greves para os anos que não estão disponíveis nos Boletins do DIEESE. Ao CESIT, através de Marcelo Proni, por ter me disponibilizados o banco de dados sobre greves da pesquisa "Acompanhamento de Greves no Brasil". À Rita Clemente, Arlindo Reis Oliveira Filho e Viviane Soares do Instituto Brasileiro de Siderurgia, pelo vasto material colocado a minha disposição, principalmente a série de dados sobre a siderurgia mundial. E à Neida Junqueira Matos, que competentemente fez a revisão final do texto.

Por último, sou ainda muito grato a todas aquelas pessoas que com paciência e carinho estiveram sempre ao meu lado. Dentre elas não poderia deixar de registrar os meus pais, Romar e Maria Aparecida; os meus irmãos Valéria, Valquíria e Wagner; e a Juliana Cristina.

*Se procurar bem, você acaba encontrando
não a explicação (duvidosa) da vida,
mas a poesia (inexplicável) da vida,*

(Carlos Drummond de Andrade)

*“Os estudos que até hoje se dispuseram a
compreender o trabalho parecem esquecer
que ele é mágico, ou seja, é sempre
sincrético de um universo latente,
escondido aos olhos do observador
ingênuo, sempre não é o que aparece,
sempre se parece com o que não é”.*

(Wanderley Codo, José J. C. Sampaio &
Alberto H. Hitomi)

Sumário

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E MOVIMENTO SINDICAL	10
1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O “MUNDO DO TRABALHO”	11
1.2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	22
1.3 PRIVATIZAÇÃO, “MUNDO DO TRABALHO” E MOVIMENTO SINDICAL	26
1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E “MUNDO DO TRABALHO” NO BRASIL	32
1.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
CAPÍTULO 2 - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, PRIVATIZAÇÃO E SINDICALISMO NA SIDERURGIA: UMA TIPOLOGIA PARA OS PAÍSES DESENVOLVIDOS.....	52
2.1 DIFERENCIAÇÃO DA RELAÇÃO CAPITAL-TRABALHO ENTRE “ADVERSÁRIA” E “COOPERATIVA”	53
2.2 PAÍSES DE RELAÇÃO “COOPERATIVA”	61
2.2.1 Alemanha.....	62
2.2.2 Japão.....	67
2.3 PAÍSES DE RELAÇÃO “ADVERSÁRIA”	73
2.3.1 Estados Unidos.....	73
2.3.2 Reino Unido.....	81
2.3.3 Canadá.....	90
2.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96
CAPÍTULO 3 - PAÍSES DE RELAÇÃO “CAPITAL/HEGEMÔNICO”	98
3.1 A TIPOLOGIA “CAPITAL/HEGEMÔNICO”.	98
3.2 MÉXICO	103
3.3 ARGENTINA	110
3.4 BRASIL.....	116
3.5 CONSIDERAÇÃO FINAIS	129
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
BIBLIOGRAFIA.....	137

Lista de Gráficos e Tabelas

CAPÍTULO 1:

GRÁFICO 1.1: TAXAS DE DESEMPREGO POR PAÍSES SELECIONADOS (1974-1997).....	16
TABELA 1.I: CONTRIBUIÇÃO SETORIAL DO EMPREGO CIVIL - PAÍSES SELECIONADOS (%).....	19
GRÁFICO 1.2: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO E DO EMPREGO NO TOTAL DA INDÚSTRIA MANUFATUREIRA - PAÍSES SELECIONADOS (1990-97).....	20
TABELA 1.II: EVOLUÇÃO DA TAXA DE SINDICALIZAÇÃO (1970-1990).....	23
GRÁFICO 1.3: MÉDIA DA DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL OCUPADO DE 15 ANOS OU MAIS, POR SETOR DA ECONOMIA - BRASIL (1991-99).....	35
GRÁFICO 1.4: ÍNDICE DE PRODUÇÃO FÍSICA E PESSOAL OCUPADO NA INDÚSTRIA EM GERAL - BRASIL (MÉDIA MENSAL DE 1985 = 100).....	36
GRÁFICO 1.5: MÉDIA MENSAL DA TAXA DE DESEMPREGO ABERTO (SEMANAL) (1980-99).....	37
GRÁFICO 1.6: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE GREVES E DA MÉDIA MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO PERDIDA NO BRASIL (1978-98).....	44
GRÁFICO 1.7: PORCENTAGEM DE PESSOAS SINDICALIZADAS SOBRE O TOTAL DO PESSOAL OCUPADO - BRASIL (1992-96).....	47

CAPÍTULO 2:

TABELA 2.1: ESTRUTURA DE PROPRIEDADE DA INDÚSTRIA SIDERÚRGICA MUNDIAL (PARTICIPAÇÃO DO SETOR PRIVADO NO TOTAL DA PRODUÇÃO EM PORCENTAGEM).....	58
QUADRO 2.1: MATRIZ DE RELAÇÃO INDUSTRIAL.....	61
TABELA 2.II: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA ALEMÃ, 1974-98.....	62
TABELA 2.III: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA JAPONESA, 1974-98.....	68
TABELA 2.IV: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA DOS ESTADOS UNIDOS, 1974-98.....	74
BOX 1: A GREVE NA WHEELING-PITTSBURGH STEEL CORPORATION.....	79
TABELA 2.V: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA DO REINO UNIDO, 1974-98.....	82
TABELA 2.VI: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA CANADENSE, 1974-98.....	90

CAPÍTULO 3:

GRÁFICO 3.1: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO AGRUPADA ENTRE OS TRÊS DIFERENTES TIPOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO (1973-98).....	99
QUADRO 3.1: MATRIZ DE RELAÇÃO INDUSTRIAL.....	102
TABELA 3.I: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA MEXICANA, 1974-98.....	103
TABELA 3.II: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA ARGENTINA, 1974-98.....	110
TABELA 3.III: EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO, EMPREGO, PRODUTIVIDADE E DE INDICADORES TECNOLÓGICOS DA SIDERURGIA BRASILEIRA, 1974-98.....	116
GRÁFICO 3.2: EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO GREVISTA NA INDÚSTRIA SIDERÚRGICA BRASILEIRA (1983-1998).....	126

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

QUADRO 4.1: IMPACTOS SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O MOVIMENTO SINDICAL NA INDÚSTRIA SIDERÚRGICA...	134
---	-----

Introdução

A economia capitalista tem passado nas últimas três décadas por um grande processo de reestruturação industrial. A partir da crise dos anos 70, com o fim do sistema de câmbio fixo e com os dois choques do preço do petróleo, acirra-se a concorrência intercapitalista, culminando na redução da lucratividade das empresas, cujas necessidades de valorização do capital induziram a significativas mudanças nos padrões de produção, sendo que esse processo foi capitaneado pelas grandes corporações. Dentre as principais alterações, destacam-se: a) a busca por uma maior flexibilidade produtiva, capaz de oferecer respostas mais rápidas às variações do mercado; b) um novo paradigma produtivo baseado na microeletrônica, por alguns denominados como toyotismo; e c) a queda relativa do setor industrial como absorvedor dos postos de trabalho na economia. Juntamente a este processo de reestruturação produtiva alterou-se a orientação de política econômica, privilegiando os preceitos neo-liberais de economia de mercado; de abertura comercial; de desregulamentação e de menor intervenção dos Estados (através, entre outros, da privatização).

Os referidos processos implicam transformações no “Mundo do Trabalho”, que, como resultado da reestruturação produtiva e das políticas neo-liberais, tem passado por mudanças tanto quantitativas, quanto qualitativas, advindas, fundamentalmente, do crescimento do desemprego e da informalidade. Tais mudanças afetam as relações de trabalho no interior da esfera produtiva, configurando uma problematização para o movimento sindical, que atualmente tem passado por um período de crise, caracterizado por: a) uma queda nas taxas de sindicalização; b) uma retração do número de greves; c) uma perda de representatividade perante os empregadores, trabalhadores e governo; e d) uma dificuldade de ação coletiva, dada à crescente individualização das relações de trabalho.

Assim, constata-se uma crescente precarização do mercado de trabalho, sendo que os trabalhadores estão cada vez mais fragilizados diante dessas transformações. Contudo, esse processo não deve ser encarado de forma determinista, ou seja, de que a introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, em um contexto de políticas neo-liberais, leve necessariamente a uma mesma intensidade de mudanças nas relações de trabalho. De fato, esse é resultado de um conjunto de fatores de ordem política, econômica, cultural e institucional, que naturalmente se apresentam de diferentes maneiras entre os vários países e setores. Assim, as relações de trabalho se

encontram inseridas em “ambientes” diversos e as transformações por que passa o mercado de trabalho são, por consequência, diferenciadas entre os vários países. Além do mais, os trabalhadores, ao viverem as transformações em curso, interagem com elas de forma constitutiva e formativa, sendo a tecnologia concebida como uma expressão de relações de forças, dependente da atuação dos grupos sociais envolvidos e das disputas no interior das organizações produtivas. É preciso, portanto, relativizar os efeitos da tecnologia, pois eles são parcialmente dependentes da própria relação de trabalho, que é, ao mesmo tempo, formadora e moldada pelo processo de precarização do mercado de trabalho.

Nesse sentido, o objetivo desta dissertação é analisar os impactos do processo de reestruturação produtiva e privatização sobre as relações de trabalho, mais especificamente sobre o movimento sindical num importante ramo da indústria de transformação, a siderurgia. A partir de uma tipologia, analisam-se as especificidades de cada tipo de relação de trabalho para alguns dos principais países produtores de aço. As experiências analisadas são da Alemanha, do Japão, dos Estados Unidos, do Reino Unido e do Canadá como representantes dos países desenvolvidos, e do México, da Argentina e do Brasil, como dos países latino-americanos.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos. O **Capítulo 1** apresenta as principais transformações na esfera produtiva ora em curso na atual fase do capitalismo, ressaltando os novos paradigmas tecnológicos e seus impactos sobre o “Mundo do Trabalho” e enfatizando o movimento sindical, que vem perdendo seu poder de barganha frente ao capital. Pretende-se também analisar como essas transformações se apresentaram na economia brasileira, mostrando que essas mudanças, apesar de restritas aos países de capitalismo central, nos anos 80, foram também disseminadas, ao longo dos anos 90, para os países em desenvolvimento, como o Brasil. O **Capítulo 2** objetiva mostrar quais foram os impactos do processo de reestruturação produtiva na siderurgia mundial sobre os trabalhadores diretos; as relações de trabalho e o movimento sindical. Nesse capítulo é recuperada uma tipologia que diferencia dois tipos de relações de trabalho na indústria siderúrgica mundial: “Cooperativas” e “Adversárias”. À luz dessas, examina-se a reestruturação produtiva e seus efeitos sobre os principais países produtores de aço bruto no mundo capitalista (Alemanha, Japão, Estados Unidos, Reino Unido e Canadá). O **Capítulo 3** acrescenta uma importante categoria à taxonomia, apresentada no capítulo anterior, ao incorporar à análise os impactos da reestruturação em países latino-americanos (México, Argentina e Brasil). Apesar das semelhanças com as demais, postula-se que esta categoria, denominada “Capital/Hegemônico”, apresentou uma reestruturação produtiva inserida em uma relação de trabalho diferente daquelas apresentadas nos países desenvolvidos. O último capítulo resume e sistematiza as principais conclusões levantadas ao longo do texto.

Capítulo 1

Reestruturação Produtiva, Privatização e Movimento Sindical

Com o processo de globalização e o acirramento da concorrência capitalista, a partir dos anos 70, criou-se um ambiente econômico internacional muito mais instável e imprevisível. Nesse novo ambiente, as empresas, com o objetivo de reverter suas dificuldades financeiras e competitivas, as quais impediam seu processo de valorização, procuraram reestruturar as formas de trabalho em seu interior, flexibilizando e integrando seu sistema organizacional e produtivo rumo a uma maior adaptabilidade às variações no mercado (CORRÊA, 1997: 203). Esse processo de reestruturação produtiva é, ao mesmo tempo, puxado e ampliado pelo novo ideário neoliberal, onde os Estados nacionais “pregam” a passagem para uma economia de mercado através da implementação de políticas de abertura comercial e privatização das empresas estatais, rumo a um “Estado Mínimo”.

Nesse sentido, visando a manter a lógica da valorização capitalista, a reestruturação produtiva, juntamente com os ideais neo-liberais, traz a necessidade de uma nova racionalidade do trabalho e, conseqüentemente, de novas formas de organização da produção. Com isso, mudanças nas relações entre capital e trabalho são exigidas, transformando o “Mundo do Trabalho” e impondo novas formas de representação dos trabalhadores em sua ação sindical. O objetivo deste capítulo é justamente o de apresentar os impactos que esse processo de transformações produtivas têm sobre o mercado e as relações de trabalho como um todo, priorizando as mudanças sofridas pelo sindicalismo nesse processo, onde o poder de barganha dos sindicatos vem perdendo sua força como representante dos trabalhadores.

O capítulo está dividido em cinco seções, para além dessa breve introdução. A próxima seção (Seção 1.1) resume o longo e complexo processo de reestruturação por que vêm passando as empresas, enfatizando as características do surgimento do novo paradigma tecnológico, conhecido como pós-fordismo ou de acumulação flexível, frente ao paradigma anterior, o sistema Taylorista/Fordista de acumulação da produção. A Seção 1.2 analisa a perda de dinamismo dos sindicatos nos últimos anos. Essa crise do sindicalismo é evidenciada pela diminuição das taxas de sindicalização e do movimento grevista, colocando a ação sindical dos trabalhadores em dificuldades para face a esse processo de mudança nas formas de produzir, advindas das inovações tecnológicas e

organizacionais e das políticas neo-liberais adotadas pelos Estados Nacionais. A **Seção 1.3** procura ressaltar os impactos que o processo de privatização tem sobre o “Mundo do Trabalho”, enfatizando em que sentido a privatização contribui, tanto direta quanto indiretamente, para a formação do novo e precário “Mundo do Trabalho” e para o declínio do movimento sindical. A **Seção 1.4** resalta esse processo de transformações na produção para a economia brasileira, mostrando que essas mudanças, enquanto nos anos 80 estavam mais restritas aos países de capitalismo central; ao longo dos anos 90 podem também ser verificadas nos países em desenvolvimento como o Brasil. A última seção (**Seção 1.5**) resume as principais idéias apresentadas ao longo do capítulo.

1.1 Reestruturação Produtiva e o “Mundo do Trabalho”

No segundo pós-guerra gestou-se um novo modelo de produção e de organização do trabalho denominado Taylorismo/Fordismo¹. Esse modelo tem como principais características: a) a tecnologia voltada para a eletrônica, a química, o plástico, o petróleo e a indústria automobilística; b) um conceito de produção de massa com produtos estandardizados e consumidos em larga escala pela classe trabalhadora; e c) políticas sócio/econômicas de bem-estar com fundamentos nas teorias keynesianas (ROOBEEK, 1987). Vale frisar que esse modelo não foi moldado de forma única, mas sim, pelo contrário, se apresentou de maneira diferenciada pelos vários países, conforme ressaltado por ROOBEEK (1987: 135),

“In every capitalist country we find general features of the Fordist regulations. However, a closer look shows that the content of Fordism is different in every country, depending on historical development and sociopolitical structures. These differences explain why the welfare state did not develop everywhere in the same way.”

O Taylorismo/Fordismo foi um modelo de produção e gestão do trabalho, cujo objetivo era o consumo e a produção em massa, de produtos padronizados, com elevado crescimento da produtividade e de economias de escala. No que diz respeito ao processo de trabalho, esse modelo tinha como característica básica uma gestão baseada na separação entre a execução e a concepção. A execução, fundamentada na produção em linhas de montagem, requeria um trabalhador com poucas qualificações (incorporadas às máquinas), necessitando pouco tempo para a formação e treinamento

¹ O termo Taylorismo surgiu da análise dos estudos sobre os movimentos e tempos no processo de trabalho, organizados por Taylor, no início do século. Já o termo Fordismo foi utilizado para caracterizar o sistema de produção gestado por Henry Ford em sua Fábrica, a Ford Motor Co (LARANJEIRA, 1997: 89 & CATTANI, 1997: 248).

e executando um trabalho repetitivo e parcelado. Ao contrário, o trabalho de concepção, realizado fora das linhas de montagem, exigia uma maior qualificação para o desenho dos produtos e da programação da produção, manutenção e reparação. Além do mais, o trabalho era intensificado com a racionalização da produção, que era efetivada com estudos dos tempos e movimentos das tarefas, cujo objetivo era eliminar os movimentos inúteis (LARANJEIRA, 1997: 89-91).

Vale ressaltar que esse modelo Taylorista/Fordista de produção tinha sua sustentação fundamentada em um contexto de um Estado-Interventor (Keynesiano). A crise do liberalismo, nos anos 30, levou as políticas econômicas rumo a um intervencionismo estatal, de cunho keynesiano, com compromissos sociais e institucionais, cujo “(...) fator, decisivo foi a emergência de uma dinâmica virtuosa, alimentada pelos modos de repartição dos ganhos de produtividade, entre acumulação e salários reais” (COCCO, 1997: 4). Segundo MATTOSO (1995: 38)

“O salário, então determinado através da contratação coletiva, deixou de ser considerado exclusivamente um custo para as empresas, tornou-se crescentemente um elemento da demanda global, e, conjuntamente com a legislação do salário mínimo, teve importante papel na elevação do padrão de consumo. Nos anos 50 e 60 nos principais países capitalistas avançados os salários e seu poder aquisitivo cresceram ‘de maneira considerável e quase ininterrompida’”.

Os EUA, com sua política de reconstrução econômica européia e japonesa, estimularam a expansão de seu padrão de produção aos outros países de capitalismo central. É importante ressaltar que o sistema de produção Taylorista/Fordista não se difundiu de forma homogênea, tanto nos países centrais quanto, principalmente, nos países de capitalismo periférico (LARANJEIRA, 1997: 90). Segundo HARVEY (1992: 132), a conformação fordista não se consolidou como modelo hegemônico nem mesmo nos EUA, onde “a negociação fordista de salário estava confinada a certos setores da economia”².

Esse modelo de produção Taylorista/Fordista, juntamente com as políticas keynesianas, foram cruciais para os chamados “anos dourados” da economia capitalista, quando os países de capitalismo central apresentaram elevadas taxas de crescimento econômico. Entretanto, ele começou a enfrentar sinais de esgotamento ao final dos anos 60, quando a internacionalização capitalista viabilizou uma convergência tecnológica, diminuindo o *gap* entre os Estados Unidos, os países industrializados da Europa ocidental e o Japão. Somado a isso, a década de 70 caracterizou-se por uma crise do padrão monetário internacional; por dois “choques do petróleo”, significando o fim desses “anos dourados” do capitalismo; pela queda da hegemonia norte-americana; pelo início de

² Para uma rápida discussão sobre a expansão do modelo Taylorista/Fordista, nos países centrais e periféricos, ver MICHEL (1995).

uma busca (por parte do capital) de alternativas agressivas em relação ao “Mundo do Trabalho”, no intuito de manter a lógica da valorização e a concorrência intercapitalista, que se tornou mais acirrada (PAIXÃO & FIGUEIREDO, 1996).

Com essa crise, se por um lado, até meados da década de 60 os mercados eram globalmente regidos pela demanda, por outro lado, a partir da década de 70, os mercados passam a ser regidos globalmente pela oferta, significando uma capacidade instalada superior às demandas. As principais razões para essa inversão podem ser encontrados em CORIAT (1988: 19), onde se assinala

“redução do poder de compra nos países centrais, conjugado com políticas restritivas de luta contra a inflação; surgimento de novos produtores no Terceiro Mundo; compressão ou recuo de certos mercados internos de Terceiro Mundo, considerados antes da crise como ‘receptivos’ e que são bruscamente restringidos sob influência das orientações ‘recessionistas’ impostas a suas políticas econômicas pelo FMI ou pelo Banco Mundial. Em termos práticos, isso significou uma mudança nos entraves que pesavam sobre o sistema produtivo. Ao objetivo de quantidades e de volumes ao menor custo possível, conjuga-se doravante o objetivo da ‘qualidade’, no sentido de que ganhar mercado supõe uma capacidade de adaptar-se rapidamente a um tipo particular de produto, obedecendo a normas e especificações cambiantes”.

Como resposta à crise do modelo de regulação Taylorista/Fordista e ao aumento da concorrência capitalista internacional, desenvolveu-se, no interior dos setores produtivos mais dinâmicos, um conjunto de novos métodos organizacionais e gestão da mão-de-obra e de novas tecnologias, baseadas principalmente: a) na micro-eletrônica (com a automação flexível, com a tecnologia da informação no setor de serviços e administração, com controles descentralizados, com a miniaturização de componentes e produtos e com tecnologia poupadora de energia e mão-de-obra)³; b) na biotecnologia (com a industrialização da agricultura e o desenvolvimento de novos produtos, através da engenharia genética); c) nos novos materiais (com o desenvolvimento de novos materiais de maior valor agregado e com o uso de tecnologias avançadas). Nesse sentido, esses elementos que surgem são entendidos aqui como uma demanda à lógica de valorização do capital, que já não se realizava, com pleno vigor, nos marcos exclusivamente fordistas.

Assim, ao longo dos anos 70 e 80, o sistema de produção capitalista internacional passou, por um verdadeiro processo de transformação que tem levado uma reestruturação produtiva mundial⁴, que prioriza a Integração (com eliminação ao máximo dos tempos “mortos” de produção,

³ Ver em MORAES NETO (1995), uma crítica sobre a generalização da microeletrônica para todo o setor industrial. De acordo com esse autor, a “(...) automação flexível caracteriza a nova face da indústria metal-mecânica, e não da indústria em geral” (1995: 14).

⁴ O Toyotismo, entendido como uma nova lógica e novos princípios de administração na produção capitalista e na gestão da força de trabalho foi o “Momento” ou a forma predominante desse processo de reestruturação produtiva “na era da mundialização do capital” (ALVES, 1998: Capítulo 1).

visando a obter uma maior capacidade produtiva possível e a reduzir os tempos de trabalho e de operação) e a flexibilidade (determinada pelas novas características da demanda, dos mercados e das modalidades de concorrência entre as empresas) (CORIAT, 1988: 26-33). Esse processo tem por objetivo responder aos desafios colocados pela crise do padrão de financiamento, pela perda de acumulação, pela diminuição de lucratividade do capital, pela redução dos ganhos de produtividade, pelo estreitamento dos mercados e pelo acirramento da concorrência intercapitalista, que caracterizaram a crise do Fordismo (CORRÊA, 1997: 202; TAVARES, 1993: 22). Tal processo tem sido puxado, principalmente, por um conjunto de mudanças e inovações, tanto nas áreas financeiras quanto nas comerciais, produtivas e tecnológicas.

A flexibilização do trabalho tem sido estimulada fundamentalmente pela necessidade de diminuição de custos, pelas inovações tecnológicas e organizacionais e pela busca de se adequar a produção à maior instabilidade da demanda. Contudo, o conceito de flexibilidade do trabalho abrange uma série de variáveis com significados diversos. Para efeito da presente dissertação serão utilizados dois principais conceitos de flexibilidade do trabalho: a flexibilidade funcional, que consiste na versatilidade dos trabalhadores em tomar posições numa vasta gama de tarefas, tanto horizontal, quanto verticalmente e, dessa forma, relacionada com os trabalhadores poli ou multifuncionais inseridos nas produções em grupos ou células de produção; e também a flexibilidade numérica: que se refere à habilidade de variar a quantidade de trabalhadores empregados, em resposta à flutuação no nível da demanda, sendo efetivada principalmente pela introdução de trabalhadores subcontratados. Esse tipo de flexibilidade está relacionado também à flexibilidade temporal e financeira, que diz respeito à introdução de trabalhadores temporários, envolvendo um sistema de pagamento mais individualizado, onde os empregados não têm um rendimento fixo, mas temporário (BLYTON, 1996).

Essas transformações, dadas através das reestruturações dos países centrais (principalmente Japão e Alemanha), gestaram uma nova realidade global, que organiza a economia capitalista de forma transversal às fronteiras nacionais. Dessa forma, a lógica territorial dos Estados se encontra desestabilizada e seus instrumentos de ação tornaram-se obsoletos. Além do mais, esses processos de mudança vêm revolucionando não só os países centrais, como também suas relações com os países periféricos.

É importante destacar três das principais mudanças efetivadas com o processo de reestruturação produtiva:

- **Primeira:** O surgimento de novos princípios produtivos, pautados na flexibilidade e na capacidade de oferecer respostas rápidas ao mercado, contrariando o princípio fordista de produção em massa e de produtos padronizados. É importante destacar que o surgimento desse

novo modelo de produção não significou o fim do fordismo. Pelo contrário, “(...) *institutions of fordist origin continue to exist or adapt while new institutional forms are emerging*” (ROOBEEK, 1987: 143). Inclusive, em muitos aspectos, acabou-se por aprofundar tais princípios fordistas de produção.

Vale ressaltar as diferenças entre o emprego e as relações de trabalho nesses dois sistemas. Como já foi salientado, o período de grande crescimento do capitalismo, no pós-Segunda Guerra, estava fundamentado nas políticas de *Welfare-State*. Essas políticas, pautadas na busca do pleno emprego, tinham um maior comprometimento com o emprego público, o que fez com que os países apresentassem baixas taxas de desemprego.

“(...) no período posterior ao término da Segunda Guerra Mundial, por quase três décadas, os países capitalistas avançados revelaram uma forte disposição de defender o pleno emprego e o aumento constante da demanda agregada (...). A presença do Estado, através da ampliação do gasto social e do nível de emprego público, não apenas contribuiu para reduzir o número de desempregados como se mostrou determinante para que aqueles sem emprego não tivessem o padrão de vida rebaixado” (POCHMANN, 1996: 519).

Além disso, com a produção e o trabalho em massa e com os produtos padronizados, o trabalho realizado era fixo e homogêneo; contribuindo para uma maior taxa de sindicalização, entre os trabalhadores, com sindicatos de massa e com negociações coletivas. Com o aparecimento desses novos processos produtivos e, principalmente, com o desenvolvimento do ideário neoliberal, as taxas de desemprego começaram a crescer em quase todo o sistema capitalista, se estabilizando pelo alto, principalmente devido ao desemprego estrutural. Pelo **Gráfico 1.1** verifica-se que a evolução das taxas de desemprego do total dos países da OCDE apresentou um movimento de crescimento, passando de 3,7%, em 1974, para 8,4% em 1983. A partir daí, essa taxa de desemprego involuiu para até 6,2% em 1990, voltando a crescer, desde então, e chegando a 7,1% em 1998. De acordo com POCHMANN (1996: 517),

“As duas últimas décadas foram decepcionantes para a evolução do emprego nas economias de mercado. Observou-se, em geral, a mudança setorial na composição relativa da população ocupada, com elevação das vagas no setor terciário e o esvaziamento absoluto dos empregos nos setores primário e secundário, a permanência de altas taxas de desemprego e a deterioração das condições e da relação de trabalho”.

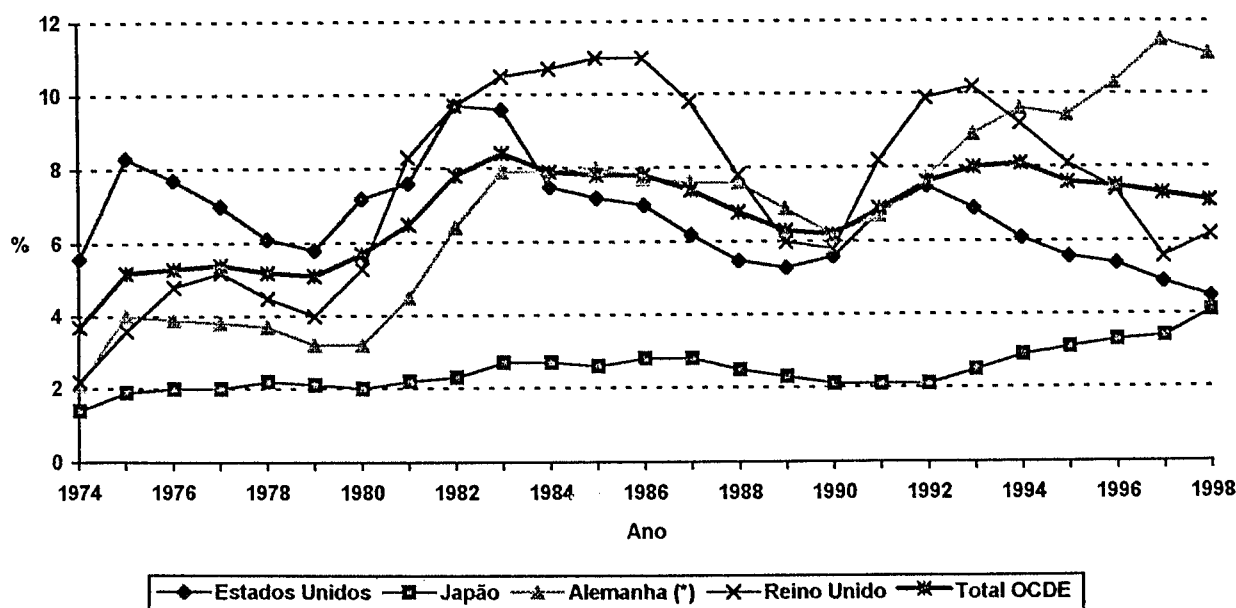
Segundo TAKAHASHI (1997: 56), o desemprego nas economias ocidentais avançadas pode ser caracterizado como:

- “1. Increased unemployment among young people;*
- 2. Higher and longer-lasting unemployment rates than in the past;*

3. Differences in unemployment by sex: higher rates for men in the USA, the UK and Canada, higher rates for women in Germany, France and Italy;
4. Regional differences in the rate of unemployment;
5. Increasing unemployment among managerial and write-collar workers;
6. Increased use of part-time workers”.

Além do mais, a ação coletiva perdeu espaço para a individualização dos trabalhadores e a sua descentralização, levando a um redescobrimto dos acordos individuais e por empresas, em vez dos acordos coletivos.

Gráfico 1.1: Taxas de Desemprego por Países Seleccionados (1974-1997)



Fonte: MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO, Vários anos.

(*) Até 1990 os dados referem-se à ex-RFA

Vale ressaltar, pelo que pode ser visto no **Gráfico 1.1**, que apesar do crescimento da taxa de desemprego no total dos países da OCDE, houve uma variação diferente se levar em conta os países individuais. Nos EUA e, mais recentemente, no Reino Unido a taxa de desemprego tem apresentado uma tendência declinante. Já a Alemanha (principalmente devido à unificação) e o Japão apresentam uma tendência de crescimento das taxas de desemprego após os anos 90.

- **Segunda:** o surgimento de um novo paradigma tecnológico.

De acordo com KREIN (1997: 453), os principais objetivos das empresas na implementação dessas mudanças é a busca de:

- a) reduzir do estoque de material (...);
- b) fazer com que o tempo de atravessamento do produto no interior da fábrica seja o mais breve possível (...);
- c) satisfazer o cliente (...);
- d) fazer com que o trabalhador seja polivalente (...);

- e) *aumentar a qualidade dos produtos (...);*
- f) *diminuir os custos e desperdícios (...);*
- g) *fazer crescer a produtividade da empresa (...);*
- h) *diminuir o nível de conflito sindical e conseguir adesão do trabalhador aos novos métodos produtivos."*

Dois importantes fenômenos apontados por CORIAT (1988: 14-21) são importantes para se entenderem as grandes transformações ocorridas na indústria manufatureira, a partir de meados da década de 70: 1) *"O modo central de organização do trabalho, fundado no taylorismo (...) atinge os limites de sua eficácia, ou, para colocar claramente, entra em crise";* 2) *"Simultaneamente, a crise econômica se instala e se afirma como permanente, ainda que sua percepção pelos agentes se modifique substancialmente. Para a indústria manufatureira, em especial, a crise significa a interiorização de um processo geral de restrições ligadas a uma nova instabilidade dos mercados e às modificações das normas de concorrência".* Segundo esse autor (1988: 14), esses dois fenômenos influenciaram profundamente nas direções das inovações tecnológicas.

Além das inovações tecno-produtivas (trazidas pela microeletrônica, informática, biotecnologia, descoberta de novos materiais), que aumentam a produtividade e dão maior flexibilidade aos processos produtivos, o surgimento de um novo paradigma tecnológico trouxe consigo duas outras características básicas. A primeira são as mudanças nas relações entre as empresas, com a terceirização⁵ e a focalização das atividades. Cada vez mais as empresas estão se especializando somente em suas atividades principais e subcontratando serviços para as suas atividades secundárias, incluindo-se os serviços de apoio ou auxiliares (serviços de limpeza, restaurante, segurança etc.) ou até mesmo subcontratando para trabalho industrial, ou seja, para apoio na produção propriamente dita. MATTOSO (1995: 91) mostra que essa terceirização acaba por aumentar a segmentação do mercado de trabalho.

"Dada a crescente sobreposição de formas produtivas heterogêneas e articuladas, as grandes e modernas empresas tenderam a reforçar a segmentação da força de trabalho quando preferiram subcontratar parte de sua mão-de-obra de pequenas empresas. Por um lado, aumentaram a 'precarização' de parcelas da mão-de-obra externalizadas, por outro, consolidaram mercados de trabalho mais estáveis e internos às firmas."

A segunda característica básica advinda com o novo paradigma tecnológico é o aparecimento de novos processos organizacionais, que tem como objetivo um aumento da eficiência da mão-de-obra e a potencialização do uso das novas tecnologias. As principais tendências desse processo são:

⁵ Segundo o DIEESE (1995: 16): considera-se como terceirização: "a) a contratação de serviços de terceiros que alocam mão-de-obra para trabalhar dentro da própria empresa demandante; b) a externalização de parte da produção, que passa a ser realizada por uma terceira empresa e entregue como insumo".

a) o enriquecimento e ampliação de tarefas, onde há, por um lado, a substituição de atividades menos qualificadas por aquelas mais qualificadas e, por outro, um incremento nas atividades, com um acréscimo de fases consecutivas de um processo fracionado; b) a organização do trabalho por grupos ou células de produção, cuja finalidade é modificar o comportamento dos trabalhadores dentro das empresas, que acabam exigindo uma maior cooperação entre os trabalhadores e uma postura de colaboração com os seus objetivos; c) a introdução de conceitos como o just-in-time, Controle Estatístico de Processo (CEP), Kaizen (melhoria contínua), *Total Quality Control* (TQC), ISO 9000 e Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), cujos objetivos são a melhoria da qualidade dos produtos, a eliminação de níveis funcionais e maior adaptação do ritmo do trabalho ao mercado.

- **Terceira:** a diminuição relativa do setor industrial como gerador de postos de trabalho.

Pela **Tabela 1.I** verifica-se que, do início dos anos 80 à meados dos 90, nos quatro países selecionados, ocorreu um declínio do emprego civil no setor industrial, em detrimento de uma elevação no setor de serviços. Além do mais, em 1996, 63% do emprego civil da OCDE, como um todo, estavam alojados no setor de serviço, enquanto que somente 27,8% se encontravam no industrial. Segundo DEDECCA (1996: 69), um dos responsáveis por essa tendência generalizada de redução do nível de emprego industrial são os programas de racionalização produtiva implementados pelas grandes empresas em todos os países.

“De fato, a sustentação do nível de ocupação nos anos 80 dependeu muito da capacidade de absorção das atividades terciárias. Observou-se um aumento da participação do comércio e dos serviços - notadamente reparação e conservação, alojamento e alimentação, atividades sociais e também serviços de apoio à atividade econômica - na ocupação urbana” (BALTAR, DEDECCA & HENRIQUE, 1996: 93).

Tabela 1.I: Contribuição Setorial do Emprego Civil - Países Seleccionados (%)

Países/anos	Setores		
	Agricultura	Indústria	Serviços
Estados Unidos			
1980	3,6	30,5	65,9
1986	3,1	27,7	69,3
1989	2,9	26,7	70,5
1996	2,8	23,8	73,3
Japão			
1980	10,4	35,3	54,2
1986	8,5	34,5	57,1
1989	7,6	34,3	58,2
1996	5,5	33,3	61,2
Alemanha (1)			
1980	5,3	43,7	51,0
1986	4,4	40,8	54,8
1989	3,7	39,8	56,5
1996	3,3	37,5	59,1
Reino Unido			
1980	2,6	37,7	59,7
1986	2,2	34,3	64,0
1989	2,1	29,4	68,4
1996	2,0	27,4	70,6
Total OCDE			
1996	8,5	27,8	63,7

Fonte: OCDE EN CHIFFRES, Vários anos.

(1) Até 1990 os dados referem-se à ex-República Federativa Alemã

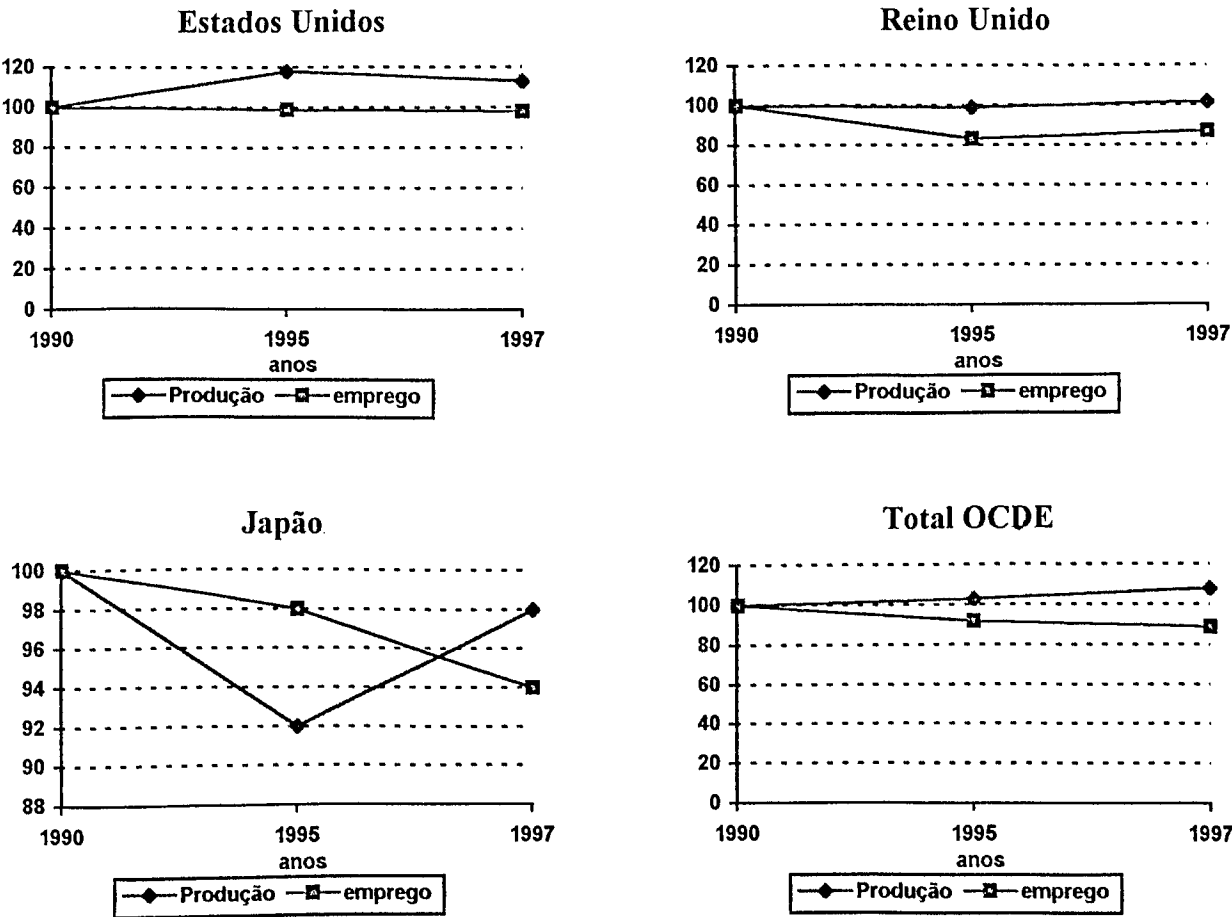
Assim, nota-se uma deterioração do mercado de trabalho a partir dos anos 80, pois é no setor industrial que tradicionalmente se encontram relações de trabalho mais estáveis, enquanto que no comércio e prestação de serviços, há um maior número de trabalhadores informais. Além do mais, o emprego industrial foi a base a partir da qual o sindicalismo se organizou, o que denota uma dificuldade para o movimento sindical, à medida que o setor terciário, em geral, é menos sindicalizado, corroborando para a diminuição das taxas de sindicalização (ver seção 1.3).

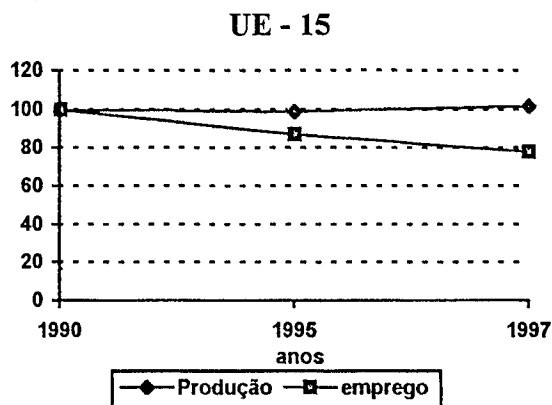
Essas três mudanças apontadas acima, conseqüentes do processo de reestruturação produtiva (a introdução de princípios produtivos pautados na flexibilidade; o surgimento de um novo paradigma tecnológico; e a diminuição relativa do setor industrial como gerador de postos de trabalho), são importantes para ressaltar como essas transformações no processo e na gestão do trabalho, advindas com a reestruturação produtiva e do surgimento do novo paradigma tecnológico, têm impactos sobre o “Mundo do Trabalho”, tanto nos países centrais, quanto nos periféricos.

Dentre essas implicações, a mais proeminente é o crescimento econômico, principalmente do produto industrial, sem uma contrapartida do crescimento do emprego e com um avanço tecnológico destruindo diversos postos de trabalho. Pelo **Gráfico 1.2** observa-se que nos países selecionados, no período de 1990-97, com exceção do Japão, houve uma elevação da produção industrial (para o total da OCDE esse crescimento foi de 8%). Porém, esse movimento não foi acompanhado pelo emprego industrial, que apresentou uma queda nesse mesmo período (o emprego industrial no total da OCDE decresceu 11%). Segundo KREIN (1997: 457):

“Os avanços das forças produtivas estão possibilitando que a produção da riqueza seja efetuada utilizando, cada vez menos, o trabalho humano (...). Enfim, as novas tecnologias e os novos métodos de organização da produção são economizadoras de mão-de-obra.”

Gráfico 1.2: Evolução da Produção e do Emprego no Total da Indústria Manufatureira - Países Selecionados (1990-97)





Fonte: OCDE EN CHIFFRES, Vários anos.

Além do mais, o crescimento da competição, sob a era da mundialização do capital, tem exigido das corporações transnacionais um desenvolvimento crescente da produtividade e da intensificação do trabalho, que se efetiva através de uma produção enxuta (*lean production*). Nesse tipo de produção tende-se a reduzir o número de pessoas ocupadas na indústria. Surge, assim, um novo proletariado industrial, cuja redução numérica tende a ocultar sua expansão periférica dada através da subcontratação industrial e de serviços (ALVES, 1998: 68-71). Além disso, a *lean production* tende a ser introduzida não apenas no setor industrial, mas também nos setores de serviços e comércio, dificultando ainda mais a absorção da mão-de-obra no mercado de trabalho. Vale destacar a heterogeneidade desse processo pois, pelo que se observa no **Gráfico 1.2**, a queda do emprego, em detrimento da produção industrial, ocorreu de forma significativa no Japão (após 1995), de maneira um pouco mais lenta no Reino Unido e permaneceu praticamente constante nos Estados Unidos.

Uma outra dificuldade trazida com as mudanças tecnológicas e organizacionais é a informalização do trabalho. Ao se recuperar a atividade econômica, sem a retomada de um crescimento do emprego em um período de racionalização da produção, o mercado de trabalho tem apresentado uma redução do emprego formal. A contrapartida do desempenho insatisfatório do emprego formal foi o aumento do desemprego e das ocupações informais.

“New technologies, especially information technology, will give an added impulse to the informal economy, because they offer large groups of the population the possibility of buying new, cheap and sophisticated capital goods (...). In this development the informal sector will take on an increasing supplementary role because this sector partly fills gaps in the market which the market sectors fail to fill or only offer at high prices” (ROOBEEK, 1987: 149).

Além disso, essas transformações nas formas de produzir e gerenciar a produção têm implicado a deterioração dos postos de trabalho com o aumento do emprego em subsetores de serviços que, tradicionalmente, trazem menores salários e trabalho informal, se comparados com a

indústria. Segundo BEYNON (1997: 18), a força de trabalho dos anos 90 é composta por vários tipos de empregados que expressam essa tendência:

“(...) trabalhadores de tempo parcial (part-time-workers), temporários (temporary-workers), de emprego casual (casual-workers) ou mesmo por conta própria (self-employed-workers). Ao adentrarmos no século XXI, esses ‘trabalhadores hifenizados’ estarão se tornando uma parte cada vez mais significativa da economia”.

Por último, é importante destacar também, o aumento das inseguranças quanto ao mercado de trabalho, ao emprego, à renda, à contratação e à representação⁶. BEYNON (1997: 28) demonstra que as principais mudanças, na Grã-Bretanha, nos últimos 15 anos, estiveram vinculadas tanto às taxas de desemprego, quanto à *“(...) ascendente sensação de insegurança (e ‘medo’) expressa por empregados e, de modo similar, por trabalhadores ‘por conta própria’”*.

1.2 Reestruturação Produtiva e a Organização Sindical.

As relações trabalhistas do modelo Taylorista/Fordista estavam baseadas fundamentalmente nos sindicatos de massa (principalmente no setor industrial) e nas negociações coletivas⁷, representando uma expansão da base social dos trabalhadores organizados. Houve, nesse período, um aumento da representatividade sindical, medida pelas taxas de sindicalização, e de uma maior institucionalização da participação política do movimento sindical (MATTOSO, 1995: 47-48). Desta forma, por um lado, o sistema Taylorista/Fordista de produção se apresentava como uma resposta do capital à resistência dos trabalhadores com a intenção de dominar a produção, buscando um novo tipo de controle do processo de trabalho, dividindo-o, simplificando-o e desqualificando-o. Por outro lado, as resistências dos trabalhadores aos novos métodos organizacionais foram intensas, não só através da “resistência surda” no interior das fábricas, como também em momentos de conflitos abertos, através de greves e manifestações (LEITE, 1994a: 59-73).

Contudo, essa ação sindical, combativa e contestativa, vem apresentando dificuldades para enfrentar todas essas mudanças nos processos produtivos. Tal dificuldade ocorre devido tanto ao

⁶ Ver MATTOSO (1995: 77-109), para uma análise da insegurança “no mercado de trabalho”, “no emprego”, “na renda”, “na contratação do trabalho” e “na representação do trabalho”, com o processo de reestruturação das economias centrais e com o surgimento da “Terceira Revolução Industrial”.

⁷ “A contratação coletiva, enquanto forma negociada das condições de trabalho (lato sensu) entre trabalhadores e empresários, foi fundamental no sentido de assegurar a elevação do poder aquisitivo dos salários segundo o ritmo da acumulação e da produtividade (rigidez à baixa) e de ampliar a segurança no trabalho” (MATTOSO, 1995: 37).

surgimento desse novo “Mundo do Trabalho”, que se encontra em processo de desregulamentação e precarização; quanto em função da implementação desse complexo de reestruturação produtiva, com base num sistema de produção toyotista e nos novos paradigmas tecnológicos, principalmente nas grandes empresas.

Essa perda de dinamismo do movimento sindical pode ser percebida fundamentalmente através da diminuição das taxas de sindicalização, um fenômeno mundial. Pela **Tabela 1.II**, verifica-se que, durante os anos 70 aos 80, essa tendência à queda das taxas de sindicalização ainda não era nítida, tendo, inclusive, aumentado em alguns países (como é o caso da Itália, Alemanha, Inglaterra e Suécia). Porém, ao longo dos anos 80, essa tendência apresentou-se de forma mais relevante, quando todos os países selecionados, com exceção da Suécia, tiveram uma queda da sindicalização. ANTUNES (1997: 61), ao citar um trabalho de VISSER (1993)⁸, afirma que *“um decréscimo dessa intensidade, nas taxas de sindicalização, não encontra similar em nenhum momento da história sindical do pós-guerra”*.

Contudo, ainda citando o mesmo autor:

“Essa tendência à dessindicalização não deve ser confundida (...) com uma uniformização do sindicalismo: na Suécia, por exemplo, mais de 80% dos assalariados são sindicalizados. Junto com a Bélgica e a Áustria, compreende o campo das países com maiores índices de sindicalização. A Itália, a Grã-Bretanha e a Alemanha formam um grupo de países intermediários, e a França, a Espanha e os EUA estão na retaguarda, seguidos pelo Japão, Países Baixos e Suíça”.

Tabela 1.II: Evolução da Taxa de Sindicalização (1970-1990)

Países	1970	1980	1990
França	22,3	17,5	9,8
Itália	36,3	49,3	38,8
Espanha	27,4	25,0	11,0
Alemanha	33,0	35,6	32,9
Inglaterra	44,8	50,4	39,2
Suécia	67,7	79,7	82,2
Estados Unidos	23,2	22,3	15,6

Fonte: OCDE, citado por DEDECCA (1996: 65).

Segundo MATTOSO (1995: 108),

“As causas mais consideradas para o sério abalo às bases dos sindicatos e para a generalização do fenômeno da redução da sindicalização apontam para as

⁸ VISSER, J. “Syndicalisme et Désyndicalisation”. In: *Le Mouvement Social*, nº 162, jan/mar 1993, França. Citado por ANTUNES, 1997: 61.

transformações estruturais da economia e do mercado de trabalho sob a 'modernização conservadora' e os efeitos combinados da redução do ritmo de expansão do emprego no setor público, o declínio ainda maior da participação do emprego no setor industrial, a ampliação do emprego nos setores financeiro, de serviços às empresas e pessoais, e a manutenção de elevadas taxas de desemprego, apesar do crescimento econômico ocorrido na década [de oitenta]”.

Um outro ponto onde se observa a crise do sindicalismo são as ações e as práticas grevistas dos movimentos operários, que apresentaram uma tendência de declínio ao longo da década de 80. Como exemplo, pode-se citar o trabalho de McILRO (1997: 53) que, em um estudo sobre os sindicatos na Inglaterra, mostra que

“Houve em média apenas 893 greves por ano entre 1986 e 1989, comparada com a média anual de 2.412 na segunda metade dos anos 1970, e 1.276 na primeira metade dos anos 1980. O número de greves caiu para 369 em 1991, 253 em 1992, 211 em 1993 e 205 em 1994, o menor número desde que os registros começaram em 1891”.

ALVES (1998: 14) também mostra que o movimento de greves nos países da OCDE atingiram os níveis mais baixos, ao longo dos anos 80 e 90. “(...) a média por ano dos dias ocupados em greves por 100 trabalhadores, no período de 1974-79 era de 40; no período de 1980-1990, decresce para 25, e em 1989-90, é de 16”

É importante ressaltar que o termo “crise do sindicalismo” é entendido aqui como sendo uma crise de um modelo de sindicalismo baseado principalmente no sistema Fordista/Taylorista de produção. Desta forma, o momento atual pode estar significando não o fim do sindicato, mas sim um período de transição, ou seja, um período de surgimento de um novo modelo de sindicalismo, voltado para a produção flexível.

Segundo ANTUNES (1997: 64), a principal consequência desse movimento é a dificuldade de um maior “desenvolvimento e consolidação de uma consciência de classe dos trabalhadores, fundada em sentimento de ‘pertencimento de classe’”. Vale lembrar que no mercado e trabalho, a tendência de desregulamentação, liberalização e flexibilização, evidencia e agudiza, ainda mais, essa crise sindical. Esse movimento tem atingido as conquistas históricas do movimento sindical, que tem sido incapaz, num primeiro momento, de frear tais transformações.

Outra importante característica da crise do movimento sindical é a sua estrutura historicamente vinculada aos trabalhadores “estáveis” (principalmente do setor industrial). Com o desenvolvimento das desregulamentações e da informalidade do mercado de trabalho, através da

“subproletarização”⁹, os sindicatos organizados verticalmente, ou seja, vinculados a uma categoria profissional e mais corporativos, perdem sua capacidade de aglutinação do coletivo. Em outras palavras, perdem a capacidade de reunir o conjunto dos trabalhadores; tanto aqueles ligados ao setor formal quanto os ligados ao informal (ANTUNES, 1997: 62). Os sindicatos têm, inclusive, dificuldades de se aproximarem daqueles que estão fora do mercado de trabalho (os desempregados).

Como foi discutido anteriormente, o mercado de trabalho tem sido, cada vez mais, dinamizado pelo setor de serviços, onde a indústria tem diminuído sua participação relativa na oferta de trabalho. Essa dinâmica também contribui para o enfraquecimento da sindicalização, na medida em que são os assalariados da indústria que se associam com mais intensidade aos sindicatos, em relação aos trabalhadores do setor serviço, por conta própria e aos parciais (ANTUNES, 1997: 62). De acordo com o DIEESE (1987a: 25-26), há uma diferença entre os operários industriais e os trabalhadores do setor serviço e comércio, no que diz respeito a

“(...) experiências de trabalho, situação social, formação, critérios de qualificação e identidades sociais e políticas. Com essas alterações, os sindicatos vêm ampliadas as questões que devem satisfazer, e o tipo de ação tradicional reivindicativa não basta para assegurar a adesão de novas categorias sociais e os novos trabalhadores que se incorporam aos sindicatos”.

Outra tendência importante, que aprofunda ainda mais a crise sindical, está no constante movimento de individualização das relações de trabalho. Tanto o processo de reestruturação produtiva (com a precarização do trabalho), quanto o processo de privatização (a ser analisado na seção seguinte) têm levado a uma diminuição da relevância dos contratos coletivos de trabalho, e, por consequência, a um aumento das negociações individuais. Segundo MATTOSSO (1995: 100),

“Nos países capitalistas avançados, durante os ‘anos dourados’ do pós-guerra, a contratação coletiva caminhou sobre dois pés: o contrato de trabalho por tempo indeterminado (...) e a definição dos salários diretos e indiretos (...). Estas características garantiam a vocação homogeneizante das relação de trabalho e do sistema legislativo (‘standart employment relationship’). Durante a década de 80, em meios à reestruturação do capital, a maioria dos países capitalistas avançados caminhou em sentido inverso. Nestes países os empresários renunciaram ao sistema de relações do trabalho que se consolidara com o padrão de desenvolvimento norte-americano e tenderam a exercer unilateralmente seu papel dominante, através de ‘políticas ativas de recursos humanos’ (...). As

⁹ Termo utilizado por ANTUNES (1997: 44), para identificar as diferentes formas de trabalho, cada vez mais presentes: “(...) trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculadas à ‘economia informal’ (...). Essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, com a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial”.

relações de trabalho tornaram-se mais descentralizadas, acentuando esta característica aonde já existia e estendendo-a a outros países”.

Além do mais, o capital tem ampliado sua opção contrária aos movimento de esquerda, crescendo sua hostilidade ao sindicalismo combativo. Os sindicatos têm se constituído cada vez mais por empresas ou “*sindicato-casa*” (originário da Toyota), o que vem a aprofundar as dificuldades de consolidação e desenvolvimento da “*consciência de classe*”. Somado a isso, os sindicatos têm se voltado, em grande medida, para o “*sindicalismo de participação*”, com uma tendência à “*burocratização*” e à “*institucionalização*”, subordinando os trabalhadores ao universo empresarial e contribuindo para o “*sindicalismo de envolvimento*” (ANTUNES: 1997: 25). Segundo ALVES (1998: 85-104), há uma “*captura da subjetividade operária pela lógica do capital*”. Assim, a crise do sindicalismo passa também por uma dimensão política-ideológica, onde os sindicatos se integram à lógica mercantil, com uma incapacidade de preservar o poder de resistência da classe. Em outras palavras, os sindicatos, ao se manterem em uma ação predominantemente defensiva e cooptativa, passaram também a oferecer seus serviços como parceiros das empresas, prejudicando a sindicalização, a lealdade de classe e a sua capacidade de mobilização, tornando obscuro o que os sindicatos têm a oferecer, tanto às empresas, quanto a seus associados (McILROY, 1997: 59-61).

Desta maneira, o momento atual, de reestruturação produtiva, com base na modelo toyotista de acumulação flexível, pode ser entendido como uma nova ofensiva do capital (reestruturado e com uma ampla dominância financeira) sobre o trabalho organizado, que “*(...) na defensiva, sofre mutações e perde parte de seu poder político, de representação e de ‘conflitualidade’*” (MATTOSO, 1995: 69).

1.3 Privatização, “Mundo do Trabalho” e Movimento Sindical

É importante discutir aqui o processo de privatização e seus impactos sobre o “Mundo do Trabalho” e, particularmente, sobre o movimento sindical. A privatização é um tema polêmico e complexo, não sendo objetivo dessa seção fazer uma vasta digressão teórica a seu respeito¹⁰. A partir da crise dos anos 70, a presença do Estado na economia, entendida como benéfica na Europa do pós-guerra, passou a ser questionada, pela concepção daqueles que defendem um Estado liberal, retraído e “mínimo”, interventor apenas de maneira regulatória a fim de resolver os conflitos e assegurar o funcionamento do mercado. Desta forma, os anos 80 trazem o *boom* das privatizações,

¹⁰ Para uma análise da literatura sobre o tema da privatização, ver DE PAULA (1998: Capítulo 2).

influenciadas, principalmente, pelos governos liberais dos Estados Unidos e Reino Unido, e reforçadas pela derrocada dos regimes do leste Europeu (CARVALHO NETO, 1996: 101). De acordo com MEGGINSON, NASH & RANDENBORGH (1994: 404), ao citar um trabalho do Banco Mundial, “(...) *more than 80 countries have launched ambitious efforts to privatize their state-owned enterprises. Since 1980, more than 2.000 SOEs [state-owned enterprises] have been privatized in developing countries, 6.800 worldwide*”.

Apesar das dificuldades de conceitualização do tema, uma importante característica da privatização é a transferência de responsabilidades públicas, com vista à redução de sua área de atuação, para o âmbito privado; significando, inclusive, a diminuição de subsídios e de regulamentação pública (DE PAULA, 1998: 93). Desta forma, o tema da privatização não se limita apenas à venda de empresas de propriedade estatal - significado “forte” da privatização - sendo necessário a inclusão de outros elementos para a conceitualização do tema (DE PAULA, 1998: 95). Segundo CARVALHO NETO (1996: 103) e THOMASON (1995: 241-242), três são as políticas mais freqüentemente implantadas para o processo de privatização: a) terceirização, que é a prestação de serviços, nos órgãos públicos, contratada de firmas particulares, significando uma privatização parcial dentro das atividades públicas; b) desregulamentação, que significa a retirada das restrições à entrada de empresas privadas para competir no mercado antes reservado às empresas públicas; e c) privatização propriamente dita, onde ocorre a venda das empresas estatais à iniciativa privada.

Assim, o processo de privatização, incluído dentro do receituário neoliberal, está intrinsecamente ligado ao processo de reestruturação produtiva ressaltado na **Seção 1.1**. No que tange aos objetivos dos programas de privatização colocados em prática nos mais diversos países é comum encontrar as mais variados motivos. Porém, em geral, a desestatização das empresas estatais teve como meta: a) a redução dos gastos públicos; b) a obtenção de divisas com a venda das empresas; c) a modernização e o crescimento da eficiência econômica das companhias; d) a diminuição da interferência do Estado na economia; e) a promoção da competição em atividades de monopólio estatal; e, sobretudo, o que é relevante para essa dissertação, f) a diminuição do poder dos sindicatos públicos.

Segundo HOEVEN & SZIRACZKI (1997: 4), o rápido crescimento das privatizações, a partir dos anos 80, ocorreu por três fatores distintos: a) a redução do déficit público, nos países em desenvolvimento, estimulando os investimentos no setor privado e assim diminuindo o investimento no setor público; b) Mudanças, na Europa Ocidental, rumo a uma economia de mercado; e c) a “imitação”, nos países em desenvolvimento, dos esforços de privatização implementados pelos países industrializados. Onde, de acordo com OGDEN (1994: 67),

"The main justification for pursuing privatization has been the Government's claim that it will bring greater efficiency and improvements in the production of goods and standards of services as a consequence of more competition and easier access to capital markets".

Muita atenção tem sido dada pela literatura para os efeitos da privatizações nos mercados de produtos, nos preços, na competitividade e na eficiência econômica das empresas alienadas (Ver MEGGINSON, NASH & RANDENBORGH (1994), BOUBAKRI & COSSET (1998) e PINHEIRO (1996)), porém, os impactos desse processo sobre o mercado de trabalho e, particularmente, sobre o movimento sindical, têm sido apresentados em menor escala, geralmente analisando-se apenas os efeitos quantitativos, ou seja, os efeitos sobre o nível geral de emprego. Isso ocorre devido ao fato de a relação entre o processo de privatização e mercado de trabalho ser algo de difícil mensuração. Além do mais, é complicada a distinção entre os efeitos desse processo sobre os trabalhadores das empresas privatizadas e aqueles que recaem sobre trabalhadores no mercado de trabalho como um todo. De acordo com HOEVEN & SZIRACZKI (1997: 8), a magnitude dos impactos da privatização sobre o emprego é determinada pela participação do emprego público no total do emprego na economia; pela expectativa do número de postos de trabalho a serem perdidos, antes ou depois da privatização; e pelo potencial da economia no curto e longo prazo. Muitos desses fatores não dependem do processo de privatização em si, mas das políticas econômicas e sociais adotadas pelos diferentes países, sendo que a perda do emprego pode ocorrer tanto nas empresas públicas quanto nas privadas, estando muito mais relacionada ao desenvolvimento tecnológico do que com o processo de privatização. Somado a isso, há ainda, juntamente com a privatização, amplas medidas, adotadas pelos Governos quanto à liberalização e desregulamentação. Dessa forma, os impactos que esse processo tem sobre o mercado de trabalho são resultados de um conjunto de diversas variáveis de difícil isolamento para efeito de análise. Não Obstante, através de uma breve resenha, é possível acentuar as principais contribuições sobre o tema.

Ao que tudo indica, apesar de o processo de privatização não ter uma relação direta, exacerba e acelera todas essas transformações no mercado de trabalho, e, particularmente, na ação sindical. Até mesmo porque o processo de privatização é, em boa medida, acompanhado por um "deslocamento" de objetivos. Ou seja, as empresas privatizadas passam a ter um maior objetivo comercial e, por consequência, estão muito mais comprometidas com a lucratividade (HASKEL & SZYMANSKI, 1993: 163).

Uma primeira relação possível de se verificar, na literatura, diz respeito aos impactos do processo de privatização sobre o mercado de trabalho. Os dois principais impactos a esse respeito podem ser resumidos como: a) uma redução do nível de emprego. HASKEL & SZYMANSKI (1993: 170), ao fazer um estudo sobre a privatização em 14 empresas no Reino Unido, mostra que o

nível de emprego entre os anos de 1980-88, caiu em 12 empresas, principalmente na British Steel (62,4%) e na British Coal (61,7%); e b) uma queda nos níveis salariais, principalmente devido à redução do poder de barganha dos sindicatos e em empresas, alterando-se o poder de mercado com o processo de privatização.

Nesse sentido, é importante destacar o trabalho de CARVALHO NETO (1996), ao estudar o processo de terceirização (prestação de serviços contratada de firmas privadas) de serviços públicos no Reino Unido e os impactos desse processo nas relações de trabalho. Nesse trabalho, verifica-se que as implicações sobre o mercado de trabalho não estão ligadas somente às privatizações “fortes” (venda de ativos). Resumidamente, a conclusão desse autor (1996: 104-107) é que a terceirização dos serviços públicos significou: a) uma diminuição do quadro de funcionários com a demissão de servidores públicos; b) um rebaixamento nos níveis salariais; c) maior dificuldade de organização dos trabalhadores, devido à sua alta rotatividade; d) uma deterioração das condições de trabalho, com uma diminuição dos benefícios e proteção; e e) um significativo aumento dos benefícios pagos pelo governo, como salário-desemprego, e pela demanda por serviços sociais.

É importante ressaltar o trabalho de MEGGINSON, NASH & RANDENBORGH (1994: 437-439) no que diz respeito ao emprego, para que se possa verificar que nem sempre essas relações entre privatização e mercado de trabalho são claramente observadas e de difícil mensuração, sendo que os resultados são diversos e dependem muito do setor, indústria, região ou período que se está analisando. De acordo com os autores, o que se espera com o processo de privatização é uma inevitável queda no nível de emprego, como de fato ocorreu em algumas grandes empresas. Porém, o que esses autores constataram, ao analisar os dados de 39 empresas em diversos países, foi um crescimento na média de trabalhadores empregados nas empresas após o processo de privatização. Resultado semelhante também foi apresentado por BOUBAKRI & COSSET (1998: 1.099-1.100), ao analisar, utilizando a mesma metodologia¹¹, a privatização somente em países em desenvolvimento, levando os autores a concluir que o processo de alienação das empresas estatais, por si só, não necessariamente significa um declínio no nível de emprego.

Uma segunda relação importante a ser ressaltada diz respeito às motivações da privatização. Segundo a tipologia apresentada por DE PAULA (1998: 109-116), que resume outras taxonomias de diversos autores, a motivação para a privatização pode ser ideológica, pragmática ou partidária¹². O mais importante a destacar aqui é a motivação ideológica, relacionada entre outros fatores, ao

¹¹ Utilizaram-se de dois testes estatísticos: o Wilcoxon Signed Rank Test e o teste do sinal (para uma compreensão dessa metodologia, ver referências citadas).

¹² Ver também HOEVEN & SZIRACZKI (1997: 1-3), para uma discussão dos objetivos e o escopo do processo de privatização.

enfraquecimento do poder de barganha do movimento sindical, onde, como apresenta BOUBAKRI & COSSET (1998: 1.083), a privatização passa a ter um objetivo governamental de controlar certos grupos economicamente fortes, *"including ethnic (Chinese Malays, Indian Africans), geographic (urban elites), and concentrated power groups (economic dynasties)"*. Segundo CASALE (1992: 108), a privatização passou a ser interpretada, em alguns países europeus, como um ataque contra os *trade unions*. *"Privatization was also expected to contribute to a radical change in industrial relations"*. OGDEN (1994: 67) mostra que, *"In particular, it [privatização] was intended to weaken the power of public-sector trade union"*. Também em alguns países em desenvolvimento tal objetivo foi utilizado, como mostra SCHNEIDER (1991), ao analisar os casos de privatização do Brasil e do México. Segundo esse autor (1991: 36),

"Outro sinal pró-iniciativa privada é também um sinal anti-sindicatos. A gestão De la Madrid [no México] também usou a 'desincorporación' para livrar-se de disputas trabalhistas vistas pelo governo como insolúveis. As controvertidas liquidações da Fundidora Monterrey e da Aeroméxico custaram mais de 20 mil empregos. Segundo fontes governamentais, ambas as empresas perdiam muito dinheiro com custos trabalhistas excessivos. Quando, no curso das negociações coletivas, os trabalhadores entraram em greve, o governo declarou as empresas falidas (e sujeitas a liquidação), o qual cancelou a vigência dos contratos de trabalho."

É importante ressaltar também que esse processo de privatização não ocorreu de forma tranqüila e sem confrontos. Pelo contrário, enfrentou enormes resistências, principalmente dos trabalhadores e dos sindicatos, que sempre apresentaram uma expectativa de que com a efetivação da venda das estatais, isso incorreria em uma queda da estabilidade, uma diminuição dos rendimentos e fundamentalmente uma redução do número de postos de trabalho; bem como um crescimento na desregulamentação que, por sua vez, resultaria em uma elevação nas pressões de competitividade das empresas, que responderiam com um crescimento nas pressões sobre os trabalhadores. De acordo com HOEVEN & SZIRACZKI (1997: 13), o receio da insegurança e da marginalização em termos de contratos coletivos tem feito com que muitos sindicatos dos setores públicos se oponham aos esquemas de privatização, especialmente quando os sindicatos não têm sido envolvidos nas discussões iniciais sobre as privatizações.

"Fear of privatization is often great among workers and in many cases it is justified. Especially in Central and Eastern European countries, but also in some developing countries with far-reaching privatization programmes, workers face a great risk of being marginalized, either through worsening employment conditions in other enterprises or no job at all, particularly in the immediate future" (HOEVEN & SZIRACZKI, 1997: 17).

Uma das formas encontrada pelos governos de quebrar essa resistência foi a possibilidade de os empregados comprarem parte das ações das companhias, com subsídios. Assim, os trabalhadores

poderiam obter um lucro com a futura venda dessas ações. Tal processo foi importante também, em alguns casos, como forma de diminuir a resistência e os conflitos entre o capital e o trabalho após a privatização, na medida em que a possibilidade de venda dessas ações poderia levar os trabalhadores a um maior comprometimento com a empresa, sendo que um conflito de greve, por exemplo, que prejudicasse a empresa, poderia diminuir o valor das ações dessa companhia, levando os trabalhadores a perderem no futuro (HARRIS, 1990: 228-236). Assim, a privatização, com a estratégia de vender parte das ações para os trabalhadores, tem estabelecido uma nova relação de trabalho dentro das companhias, onde trabalhadores têm apresentado uma maior identificação com as empresas e um menor comprometimento com a sua classe e os sindicatos.

Desta forma, é importante mostrar que o processo de privatização apresenta também implicações, que contribuem para a crise do sindicalismo já vista na seção anterior, como é o caso de mudança na forma de relacionamento entre o capital e trabalho devido à vendas das ações aos trabalhadores, trazendo como consequência a dificuldade de ação sindical. Além do mais, verifica-se, de acordo com CASALE (1992: 110), que o processo de privatização colaborou para a passagem de uma negociação coletiva para a descentralização e individualização nas negociações

“Many privatised companies downgraded ‘collective’ industrial relations and introduced more ‘individual’ forms of employee relations through a greater emphasis on merit and performance related pay, the derecognition of management unions for collective bargaining purposes, and the development of personal contracts, the undermining of joint consultation practices and the rise of direct forms of communications and information with the work group, such as team briefings”.

Assim, um deslocamento de objetivos das empresas rumo a uma maior eficiência econômica, somada a uma mudança nas relações de trabalho e a uma individualização nas negociações, têm trazido para os trabalhadores uma pressão de performance, cuja atuação individual passa a ser a forma de obtenção de maiores ganhos e promoção. Muitas empresas, como no caso das japonesas, onde o processo de promoção era efetivado por um mecanismo de senioriagem, a qual a ascensão do trabalhador dependia do tempo de trabalho, bem como seu nível de qualificação, hoje passam por uma reestruturação organizacional, onde os esquemas de cargos e salários são mais flexíveis, e essa promoção passa a depender da eficiência individual dos trabalhadores.

Essa prática, além de levar a uma diminuição do poder de barganha dos trabalhadores junto às empresas, representou também, em alguns casos, uma quebra na capacidade de os sindicatos influenciarem nas decisões das empresas. WALSH & WETZEL (1992: 69), ao estudar os impactos da privatização sobre as relações industriais, argumenta que

“(...) management set out to reduce union strength and curb their influence over decisions which in the private sector are normally considered to be managerial

prerogative. Previously, unions had been routinely consulted on - indeed, involved in - important management decisions."

Sendo Assim, como já foi mencionado, é difícil estabelecer uma ligação direta entre o processo de privatização e as condições de trabalho e emprego. Segundo CASALE (1992: 109), essa dificuldade está relacionada a três fatores:

Firstly, when privatisation is effected by floating share issues on the stock market, it is in the government's interest to offer for sale an undertaking in good economic shape and showing healthy profits. Any cuts in the workforce (...) are thus likely to be made before the company is put up for privatisation. Secondly, a large portion of European public enterprises (...) has been subject to deep restructuring and reorganisation, which involved cuts in employment. Thirdly, it is in the interest of governments to be able to carry out privatisation with a minimum of resistance by the workers.

Contudo, ainda de acordo com esse mesmo autor (1992: 108), os efeitos da privatização acabam trazendo para os sindicatos mudanças na sua forma tradicional de agir, o que acaba produzindo importantes repercussões sobre o sistema de relações de trabalho no setor público. CASALE (1992: 109) cita o British TUC, o qual aponta que os efeitos mais dramáticos da privatização sobre o emprego e as condições de trabalho estão nos serviços públicos locais.

When school meals, hospital or street cleaning were contracted out to private firms, employment levels and conditions of work have inevitably been affected. The private contractor usually aims at making the service more profitable by cutting high costs. Insofar as these services are highly labor intensive, one option is to cut jobs or reduce pay.

Dessa forma, apesar das dificuldades de se imputar uma relação direta com a privatização, esse processo tem acelerado os impactos negativos, tanto quantitativos (como a diminuição do emprego direto), quanto qualitativos (como a deterioração e a precarização das condições de trabalho e do poder de barganha dos sindicatos), por que vem passando o "Mundo do Trabalho" atualmente.

1.4 Reestruturação Produtiva, Privatização e "Mundo do Trabalho" no Brasil

No Brasil, a modernização da produção vem se delineando desde meados da década de 80. Logo, a reestruturação produtiva com base no modo toyotista de produção flexível, na micro-eletrônica e nos novos métodos organizacionais, teve seus primeiros impulsos a partir desse período, quando, porém, ainda se encontrava de forma incipiente. Segundo ALVES (1998: 129-130), os três principais determinantes desse processo foram: a) a crise da dívida externa (1981), onde a recessão e

seu “ajuste exportador” conduziram um verdadeiro choque de competitividade nas principais indústrias dos países; b) a ascensão do “Novo Sindicalismo”, com a reivindicação dos trabalhadores por uma maior participação nos locais de trabalho; e c) as estratégias das corporações transnacionais de adoção de novos padrões organizacionais e tecnológicos, inspirados no Toyotismo¹³.

Contudo, é a partir de 1990, com a abertura comercial e as reformas de Estado implantadas pelo governo Collor e ampliadas pelo governo Cardoso, que as empresas começaram a ser pressionadas para se tornarem mais competitivas e melhorarem a qualidade de seus produtos, desenvolvendo um novo complexo de reestruturação produtiva, caracterizado pelo avanço, tanto quantitativo quanto qualitativo, dos casos de inovação tecnológica-organizacionais, com um esforço de reestruturação mais integrada. De acordo com LEITE (1994b: 573), dois importantes fatores que colaboraram para que as empresas adotassem uma estratégia de inovação mais efetiva a partir do início dos anos 90 foram, de um lado, o aprofundamento da crise econômica restritora do mercado interno, forçando as empresas a se voltarem para o exterior e, de outro, a política de abertura econômica adotada pelo governo Collor, que obrigou as empresas a melhorarem sua produtividade e qualidade para competirem com a concorrência internacional.

De acordo com os resultados da pesquisa do Dieese em convênio com a OIT (DIEESE, 1995: 10-11), ao analisar a reestruturação produtiva de São Paulo, tanto os setores metalúrgicos, quanto da alimentação, no estado de São Paulo, estão se automatizando, utilizando novos equipamentos, novas formas de organização do trabalho e da produção em diferentes níveis e ritmos, “(...) nas mais diversas combinações, que respondem tanto a diferenças na natureza do processo produtivo como a distintas estratégias empresariais”. Embora a recente pesquisa do CNI/SENAI (1998) venha mostrar uma heterogeneidade setorial, no que diz respeito aos avanços no processo de modernização na indústria brasileira, tanto no que tange ao perfil organizacional, quanto ao perfil tecnológico, o que se verifica é o fato de que, no âmbito geral, a indústria brasileira tem realizado um grande esforço de modernização nos últimos anos. Segundo essa mesma pesquisa, três de cada quatro estabelecimentos pesquisados passaram por mudanças tecnológicas e organizacionais nos últimos 2 anos (1996-97). O melhor resultado foi encontrado na indústria de transformação e extrativa, onde apenas 5% das empresas não fizeram nenhum tipo de mudança e 77% realizaram transformações tanto tecnológicas quanto organizacionais. “Indiscutivelmente, a busca pela melhoria organizacional e tecnológica passou a fazer parte da ordem do dia das empresas pesquisadas” (CNI/SENAI, 1998: 3.4).

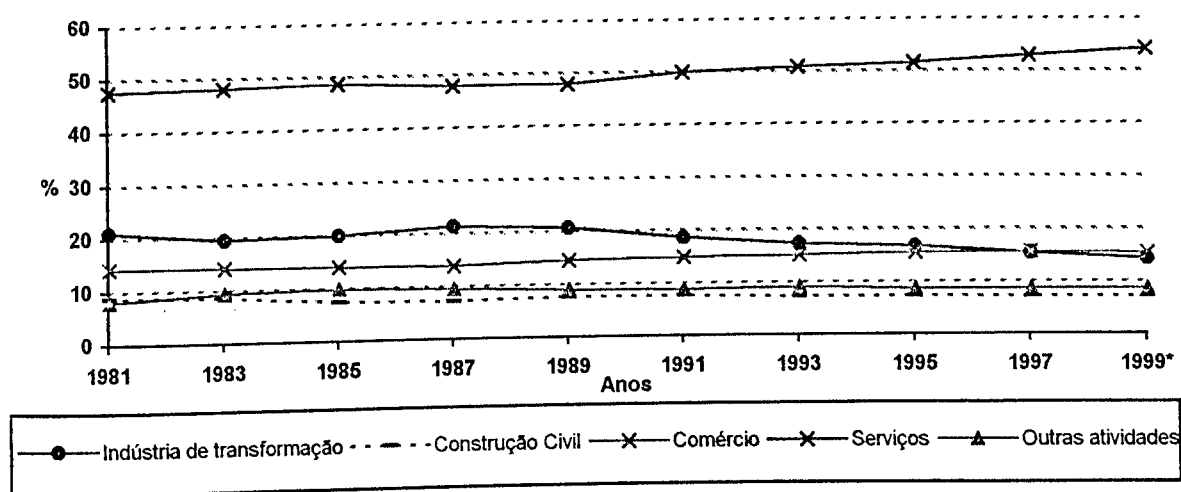
¹³ Para uma maior compreensão da reestruturação produtiva no Brasil, ao longo dos anos 80 e 90, ver LEITE (1994b) e ALVES (1998).

Os fatores que mais influenciaram e impulsionaram as empresas a realizarem essas transformações foram as necessidades de reduções de custos e do aumento da competição (respectivamente 79% e 72% das empresas pesquisadas indicaram essas duas causas como sendo muito importantes para as mudanças). A abertura da economia e o aumento do mercado também foram, em menor escala (51% e 45%, respectivamente) considerados como fatores muito importantes para essas transformações. Além do mais, no futuro próximo (até o ano 2.000), essas mudanças organizacionais e tecnológicas devem continuar ocorrendo (66% do total das empresas afirmaram que vão introduzir novas mudanças organizacionais até o ano 2.000 e 62% do total possuem a intenção de mudanças somente tecnológicas).

Vale destacar que uma das mudanças organizacionais mais importantes da indústria é o processo de terceirização, cujos objetivos são: a possibilidade de atingir os níveis ótimos de escala; a redução de custos administrativos, com maior facilidade na determinação de custos e preços; melhor controle de gestão da produção e de gestão da mão-de-obra; e o maior controle do conflito nas relações de trabalho, devido à menor concentração dos trabalhadores (SALERMO, 1991: 92, citado por LEITE, 1994b: 574). Segundo a Pesquisa CNI/SENAI (1998: 3.5), a terceirização encontra-se mais adiantada em alguns setores da indústria moderna, como é o caso da indústria de materiais de transportes, materiais elétricos, de comunicação e mecânica. Todavia, o que ressalta na pesquisa é a utilização diferenciada da terceirização nos diversos tipos de atividades industriais (com destaque para os serviços de apoio, onde 71% das empresas pesquisadas praticam a terceirização total). A atividade menos terceirizada é a Gestão da Produção (89% das empresas responderam não utilizar terceirização nessa atividade). No que tange ao futuro, a maioria das empresas afirmaram que o processo de terceirização deverá permanecer constante até o ano 2.000, mostrando que esse processo vem avançando nas diversas áreas da indústria brasileira, devendo continuar a se aprofundar nos próximos anos.

Essa terceirização acaba por contribuir para a diminuição da participação do setor industrial nas ocupações e para o aumento do setor terciário, processo que pode ser visto pelo **Gráfico 1.3**, onde a indústria de transformação apresentou um declínio de 1,7% ao ano (entre 1981 e 1999) na participação do emprego, enquanto que, por outro lado, os setores de serviço e comércio tiveram, nesse mesmo período, a sua participação aumentada a uma taxa anual de 0,6% e 0,5% respectivamente. Vale ressaltar, como pode ser visto pelo **Gráfico 1.3**, que esse processo se tornou muito mais intenso a partir do início da década de 90, aumentando de forma mais significativa a diferença entre esses dois setores na absorção de emprego, no interior da economia brasileira.

Gráfico 1.3: Média da Distribuição do Pessoal Ocupado de 15 anos ou Mais, por Setor da Economia - Brasil (1991-99)



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal do Emprego.

* média de janeiro a junho.

Observa-se que com a reestruturação produtiva, sob a era da mundialização do capital e dos novos paradigmas tecnológicos, com base na micro-eletrônica, o mercado de trabalho no Brasil vem também se transformando e se precarizando¹⁴. De início, ainda na década de 80, os impactos do novo complexo de reestruturação (restrito e parcial), tiveram um caráter incipiente e não disruptivo sobre o “Mundo do Trabalho”. Nesse período as duas principais características que podem ser destacadas são: a) a constituição de pólos de qualificação, onde a introdução de novas tecnologias na produção, com base na microeletrônica, possibilitava o desaparecimento de profissões qualificadas ou semi-qualificadas, exigindo novos conhecimentos e habilidades dos operadores dessas novas tecnologias; b) a constituição de uma nova “Rotinização do Trabalho”¹⁵, devida à introdução do novo complexo de reestruturação produtiva de caráter restrito. Ou seja, as empresas continuavam preservando a lógica Taylorista/Fordista na organização da produção (padronização do trabalho,

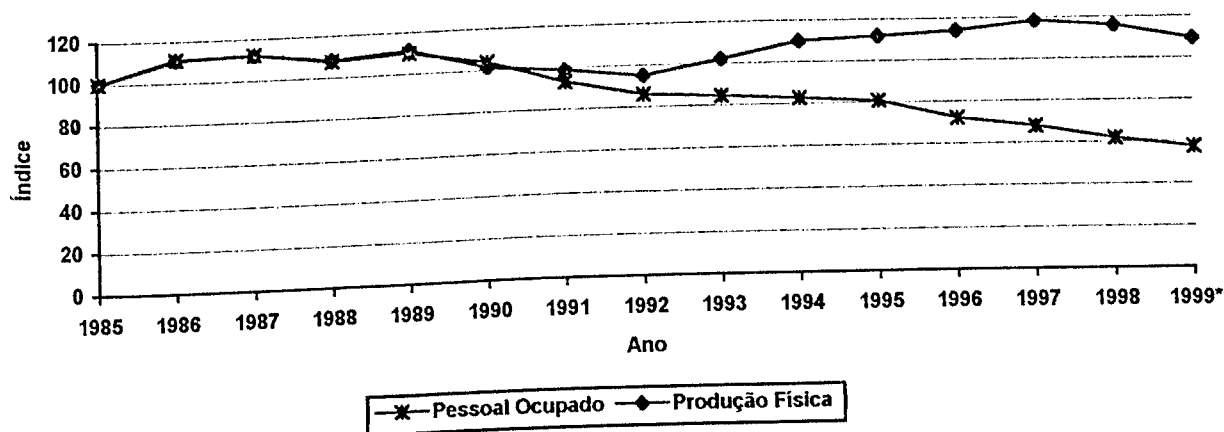
¹⁴ Como já foi ressaltado no início desse capítulo, entende-se que não há um determinismo nesse processo, ou seja, a reestruturação produtiva gera impactos diferenciados sobre o mercado de trabalho, a depender dos fatores econômicos, sociais, políticos e culturais que presidem em sua introdução, podendo gerar, dessa forma, efeitos bastante diversos. Os regimes políticos dos países onde se inserem as empresas, as tradições culturais, o desempenho econômico e, principalmente, as formas de organização e capacidade de luta dos trabalhadores são como fatores importantes na definição dos vários modelos possíveis de aplicação da tecnologia e, a partir deles, de seu impacto social.

¹⁵ O termo “Rotinização do Trabalho” foi utilizado por FLEURY (1983), para indicar a forma particular de incorporação do taylorismo/fordismo no Brasil, dentro da organização do trabalho nas indústrias mecânicas. Esse esquema de trabalho era organizado de forma que: “não permita a qualificação e o aperfeiçoamento de mão-de-obra; não permita o contato e o agrupamento entre os operários, evitando sua possível organização; mantenha baixos os salários individuais dos operários; induza a rotatividade da mão-de-obra” (1983: 106).

rígida divisão do trabalho, prescrição individual das tarefas e ausência de autonomia dos operários), contribuindo para intensificar, na linha de montagem, o trabalho operário e aumentar a degradação do trabalho de parte da classe operária (os semi-qualificados) (ALVES, 1998: 158-162).

Contudo, apesar de restrita, já existia, nos anos 80, a raiz da “crise do Mundo do Trabalho”, que iria se instaurar no país a partir dos anos 90. A partir de meados da década de 80 há um declínio da elasticidade-produto do emprego industrial (a não contratação ou redução das contratações, apesar do crescimento da produção) (DEDECCA, 1997: 517), significando o começo de uma redução, a partir dos anos 80, da capacidade de geração do emprego industrial. Desta forma, se nos anos 80 a reestruturação produtiva, vinculada ao sistema toyotista, ainda se apresentava de forma restrita e seletiva, onde os impactos sobre o “Mundo do Trabalho” não se apresentavam claramente observáveis; a reestruturação produtiva dos anos 90, sob a era neoliberal, teve o caráter verdadeiramente irruptivo sobre a estrutura do mercado de trabalho brasileiro. Tal fato pode ser visto no **Gráfico 1.4**, onde a partir da recuperação econômica, após 1992, a produção industrial vinha apresentando, até o ano de 1997, variações positivas; justamente o contrário do comportamento do emprego industrial, que apresentou, desde 1989, uma trajetória constante de queda, mostrando que a recuperação na produção industrial, principalmente após a crise do início da década, ocorreu com uma diminuição do emprego industrial.

Gráfico 1.4: Índice de Produção Física e Pessoal Ocupado na Indústria em Geral Brasil (média mensal de 1985 = 100)



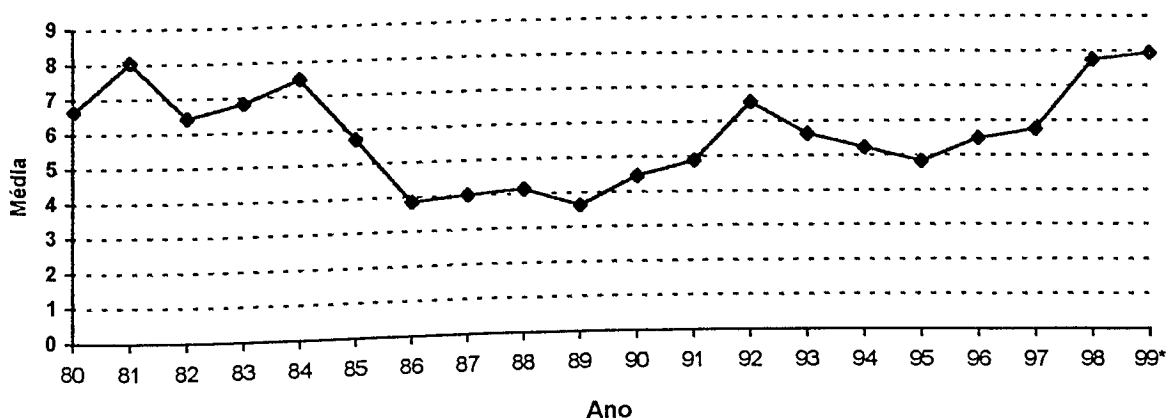
Fonte: IBGE - Pesquisa Industrial Mensal.

* média de janeiro a maio.

Além do mais, o crescimento da produtividade do trabalhador industrial nos anos 90 (**Gráfico 1.4**), tanto no período recessivo, quanto no período de recuperação econômica, tendeu a promover o desemprego aberto, o qual possui um forte componente de desemprego tecnológico (ALVES, 1998: 292-293). O **Gráfico 1.5** mostra que as taxas médias de desemprego no Brasil,

medidas pela “*Pesquisa Mensal do Emprego*” (IBGE), sofreram um declínio no início da recuperação econômica dos anos 90 (1993-95), porém a partir de 1996, essa taxa apresentou uma trajetória positiva, principalmente após 1998, quando passou a atingir níveis próximos aos apresentados no início da década passada.

Gráfico 1.5: Média Mensal da Taxa de Desemprego Aberto (Semanal) (1980-99)



Fonte: IBGE/PME.

* média de janeiro a junho.

Além do mais, vale ressaltar quatro importantes agravantes: a) o processo de abertura comercial abrupta¹⁶, de sobrevalorização cambial, de aumento das taxas de juros e de aperto creditício por que passou o país. Tal processo vem substituindo a produção nacional pela importada com efeitos negativos sobre o emprego; b) a diminuição da capacidade de investimento do Estado, o que tem dificultado o potencial de geração de empregos; c) a crise financeira na Ásia e no resto do mundo, que tem contribuído, em muito, para o crescimento do desemprego e subemprego, tanto nos países em desenvolvimento, quanto nos centrais. Essas crises têm suscitado reformas econômicas, por parte dos governos nacionais, para fazer frente à superação dessa situação, que tem acirrado a recessão em diversos países (OIT, 1998 e DIEESE, 1998); e d) as mudanças jurídica-institucionais,

¹⁶ O processo de abertura comercial e os impactos provocados por ele sobre o nível de emprego é algo complexo e polêmico na literatura. Segundo MOREIRA & NAJBERG (1998: 02), baseando-se nos dados das Contas Nacionais do Brasil (IBGE, 1997), “(...) a abertura comercial teve um ‘custo emprego’, no curto prazo (...), mas que esse custo tende a ser compensado por um mix de produção mais trabalho intensivo e por melhores perspectivas de crescimento, principalmente em função de um maior crescimento da produtividade”. Por outro lado, POCHMANN (1999: 6), procura mostrar, com referência em dados sobre o número de desempregados no mundo, que “O processo de internacionalização da economia, a chamada globalização, está promovendo da ‘exportação’ de empregos dos países pobres ou empobrecidos, como o Brasil, para os países ricos, como os Estados Unidos”

efetivadas a partir do primeiro governo Cardoso, sendo que essas mudanças se desenvolvem rumo a uma maior flexibilização dos contratos de trabalho (COOK, 1998: 329-330)¹⁷.

Contudo, conforme foi apresentado anteriormente as transformações por que tem passado o “Mundo do Trabalho” são conseqüências não só da reestruturação produtiva, com implantação de novas tecnologias e novas formas organizacionais, como também de uma série de outros fatores, dentre os quais deve-se destacar o processo de privatização.

Como já foi salientado antes, no Brasil, é a partir dos anos noventa que a política neoliberal (caracterizada principalmente pela liberalização comercial, recrudescimento do processo de privatização, reestruturação das políticas sociais, desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas) surge como uma alternativa de recuperação e promoção da reprodução interna do capital, promovendo a modernização industrial. CÁRDENAS & JUÁREZ (1994: 239), ao estudar o caso de privatização colombiana, argumenta que *“Privatization is often seen as an instrument for modernizing the state and improving the quality and efficiency public services”*. O argumento de que a privatização levaria a uma maior competitividade e a uma maior eficiência da indústria tem que ser relativizado. Segundo OGDEN (1994: 69), ao se referenciar em vários trabalhos do final da década de 80, em casos de privatização de serviços de utilidade pública, não se tem verificado tal fato: *“In case of the privatized public utilities this has not happened, a fact that attracted much critical attention (...). In water industry the chances of market competition were in any case extremely limited, a view shared unequivocally both within and outside the industry”*.

O processo de privatização, no Brasil, é algo que já faz parte da agenda nacional desde a década de 80, e tem passado por diferentes fases¹⁸. No início havia apenas um processo de reprivatização de empresas antes absorvidas pelo Estado, com a alienação de empresas de pequeno porte e com resultados econômicos modestos (US\$ 780 milhões na década de 80). Segundo SCHNEIDER (1991: 22), esse movimento tímido de desestatização ao longo dos anos 80 ocorreu devido à dificuldade de se substituir as estratégias de desenvolvimento apoiadas no Estado, como foi característica do caso brasileiro ao longo das décadas anteriores.

¹⁷ Várias foram as medidas adotadas pelo governo na legislação e nos direitos trabalhistas (implantadas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Constituição de 1988), as quais são consideradas como responsáveis pelo “custo Brasil” e causadoras da “rigidez” no mercado de trabalho brasileiro. Entre essas medidas, pode-se citar o contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº 9.601, de janeiro de 1998), o contrato de trabalho por tempo parcial (Medida Provisória nº 1.709-1, de 3 de setembro de 1998) e a suspensão temporária do trabalho (Medida Provisória nº 1.726, de 3 de Novembro de 1998). Para maiores informações sobre as mudanças na legislação trabalhista brasileira, ver a Home-page do Ministério do Trabalho (www.mtb.gov.br).

¹⁸ Para maiores informações sobre o processo de privatização do Brasil, ver BNDES (www.bndes.gov.br)

A partir de 1990 o processo de privatização foi significativamente ampliando no Brasil, através da criação do Programa Nacional de Desestatização - PND (Lei 8.031/90), e intensificado em 1993, sendo que em 1994 já havia terminado a privatização das empresas do setor siderúrgico. A partir de 1995, já no primeiro mandato do governo Cardoso, a desestatização passa a ser parte integrante do programa de Governo de reforma do Estado. Para isso, Foi criado o Conselho Nacional de Desestatização (CND), responsável pela conclusão da privatização das estatais do segmento industrial. Inicia-se, assim, a transferência para o setor privado, dos serviços de infraestrutura de transportes, telecomunicações e eletricidade. A partir de 1997 não só é ampliada a privatização no âmbito estadual, como também inicia-se o processo de vendas das empresas de telecomunicações (possível graças a Lei Geral de Telecomunicações). Em 1998 começou a privatização das geradoras de energia elétrica, com previsão de término para o ano de 1999.

No que tange aos objetivos e motivações para o programa de privatização, implementado no Brasil, principalmente a partir da década de 90, pode-se ressaltar o ajuste fiscal das contas públicas e o aumento da eficiência da economia como os dois principais componentes. A idéia básica apresentada por PINHEIRO (1996: 357) seria que, por uma lado, com o montante arrecadado com a alienação poder-se-ia, no curto prazo, resolver o problema fiscal do país. Por outro, com a privatização das empresas, haveria um aumento da eficiência dessas, o que garantiria um crescimento dos lucros, da renda e, conseqüentemente, também das receitas fiscais, permitindo um ajuste nas contas públicas e, ao mesmo tempo, uma modernização das empresas. No âmbito do discurso, o que se constata, de acordo com o trabalho de BARROS (1997: 55), o qual faz uma análise da cobertura da “Folha de São Paulo” sobre a privatização no Brasil (1990-94), é:

“(1) atribui à privatização um caráter eminentemente econômico; (2) atribui um sentido negativo às dimensões políticas e ideológicas (...); (3) reproduz o discurso liberal, estabelecendo relação direta entre privatização e superação da crise econômica; (4) apresenta o contexto internacional, com base nos casos bem-sucedidos de desestatização, como exemplo a ser seguido pelo Brasil (...).”

Parece não ter havido, no Brasil, ao menos explicitamente, como motivação para o programa de privatização, uma diminuição do poder de barganha dos trabalhadores e de suas organizações. Entretanto, os impactos sobre o movimento sindical parece terem ocorrido de forma bastante clara. Até mesmo porque as empresas estatais eram responsáveis por um número efetivamente grande de trabalhadores sindicalizados e estavam inseridas em grandes sindicatos com elevado poder de barganha. Desta forma, a privatização, se não responsável direta, ao menos ajudou a aumentar a crise do sindicalismo brasileiro que, como será discutido, passa por um momento de dificuldades de ação em fazer frente a todo esse processo de mudança ocorrentes no mercado de trabalho brasileiro.

Como foi mencionado, as empresas privatizadas mudam seus objetivos públicos em direção a objetivos comerciais, relacionados à produção e comercialização de um bem ou serviço, o que permite uma alocação mais eficiente de recursos, possibilitando uma maior concorrência no lugar dos monopólios estatais. No Brasil, um trabalho de grande relevância, que procura fazer um estudo da performance e eficiência econômica de empresas recentemente privatizadas, foi apresentado por PINHEIRO (1996). Segundo o autor, ao fazer uma análise de vários trabalhos, apesar dos argumentos teóricos, as evidências empíricas da relação da natureza da propriedade (privada ou pública) e o desempenho de uma empresa são pouco conclusivas. Tal fato ratifica a idéia apresentada anteriormente de que os impactos de todos esses processos de transformações na estrutura produtiva, não só com a reestruturação, mas também com a institucionalidade das empresas, não podem ser encarados como algo determinado, pois dependem de uma série de outros fatores sociais, econômicos, políticos e culturais.

Para o Brasil, especificamente, PINHEIRO (1996: 370-372) mostra que

“Em geral, os resultados obtidos confirmam que com a privatização ocorre uma melhoria bastante significativa, em termos estatísticos e econômicos, do desempenho das empresas. Assim, (...) com a privatização aumenta a produção, a eficiência, a lucratividade e a propensão a investir, cai a necessidade de mão-de-obra e melhoram os indicadores financeiros da empresa”.

No que diz respeito ao nível de emprego, o que o autor verificou foi uma queda *“em todos os casos, em geral de forma estatística e economicamente significativa”*. Ainda segundo o autor, *“3/4 dessa redução no emprego se deu na fase de preparação para a venda da empresa, com apenas 1/4 da contração no número de empregados ocorrendo após a privatização”*. A explicação para tal fato está na existência de um excedente de pessoal, característico nas empresas estatais, os quais são facilmente identificados e eliminados antes mesmo da venda. Mais recentemente, esse processo de queda do nível de emprego pôde ter sido observado na privatização do Sistema Telebrás, que provocou o desaparecimento de 17.968 postos de trabalho, representando uma redução de 20,52%, sendo a terceirização a maior responsável por essas demissões, segundo as empresas (PRIVATIZAÇÕES DAS TELES, 1999: 7). Assim, observa-se que o processo de privatização no Brasil teve também uma contribuição para o crescimento do desemprego e para a ruptura da dinâmica do mercado de trabalho a partir dos anos 90.

Um segundo ponto importante, porém com uma relação um pouco mais complexa, diz respeito ao processo de privatização e à descentralização da negociação coletiva e a uma diminuição no poder de barganha da ação sindical. Como já foi salientado acima, os trabalhadores do setor público alcançaram, principalmente após a segunda metade dos anos 80 e com a constituição de 1988 (que eliminou a proibição da sindicalização do funcionalismo público), um elevado nível

sindical, com sindicatos fortes e representativos. Com a privatização, por um lado, os trabalhadores deixam de pertencer a esses sindicatos do setor público e, por outro, com a queda do nível de emprego, o sindicalismo como um todo perde sua base de representatividade. Uma situação típica desses dois casos é apresentada por CARVALHO NETO (1996: 107-109), ao fazer uma referência aos impactos de uma terceirização nos serviços públicos no Brasil (privatização “fraca”, nos termos apresentados na seção 1.3) sobre os trabalhadores desses setores. Segundo esse autor, a conclusão que se tem¹⁹, entre outras, é o fato de que:

“• o nível de emprego cai em todas as situações, devido ao saldo negativo entre a destruição de postos de trabalho na contratante e a criação de novos postos na contratada;

• a intervenção sindical organizada é dificultada pela pulverização dos trabalhadores entre diferentes empresas e bases sindicais”.

Paralelo a esse processo, tem-se ainda que a privatização vem contribuindo, como já salientado, para gerar mudanças de objetivos das empresas, rumo a uma eficiência econômica financeira. Tal mudança tem trazido para o movimento sindical uma individualização nas relações de trabalho com uma conseqüente descentralização das negociações coletivas. Esse fenômeno tem favorecido, em certa medida, o desenvolvimento do “sindicalismo de resultado”, que não deixa de ser uma expressão da hegemonia do capital na produção (ALVES, 1998: 342), na medida em que deixa de lado o caráter combativo do movimento sindical rumo a um sindicalismo de negociação, com características bastante peculiares de um fraco poder de barganha dado, principalmente, pela precarização do mercado de trabalho.

É importante ainda ressaltar que o processo de privatização faz parte de um projeto maior de proposições neo-liberais, tidas como o “caminho” que conduziria o país à “modernidade” e ao Primeiro Mundo, o que tem contribuído para essa precarização do mercado de trabalho através de sua liberalização e desregulamentação. Essa desregulamentação passa diretamente no âmbito da legislação trabalhista, cujo objetivo é simplificá-la (entendida aqui como uma eliminação de direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores) visando a uma maior absorção de trabalhadores do setor informal dentro do formal (CARVALHO, 1994). Um exemplo claro, que vai nesse sentido, pode ser encontrado no Decreto nº 2.490 de fevereiro de 1998, que regulamenta a Lei 9.601 de Janeiro de 1998. Segundo esse decreto, o contrato de trabalho temporário não está mais “preso” às restrições anteriormente existentes no art. 443 da CLT, podendo ser firmado em convenção ou acordo coletivo *“independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer*

¹⁹ O autor se refere a dados levantados feitos pelo Dieese e à pesquisa junto aos sindicatos de petroleiros, telefônicos e eletricitários do estado de Minas Gerais, no período de 1979-95.

atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados". Além do mais, essa Lei permite a perpetuação dessa espécie de contratação, na medida em que possibilita *"sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451²⁰ da CLT"*.

Segundo ALMEIDA (1996: 10-11), essa Lei representa um *"retrocesso de trinta anos"* na Legislação trabalhista, na medida em que há uma volta ao *"contrato com termo prefixado"* de anterior a 1967, onde a contratação por prazo determinado não estava sujeita a *"nenhuma exigência ou pressuposto, ficando sua celebração à livre escolha do empregador"*, estimulando sua utilização e dando margem à eliminação de legítimos direitos trabalhistas. Assim, as transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho no Brasil, consequência da reestruturação produtiva, também estão relacionadas ao processo acelerado de implementação de políticas neo-liberais de privatizações e desregulamentação (efetivadas no país desde o início dos anos 90), na medida em que essas, como já foi mencionado, aceleram e exacerbam todo esse processo de transformações nos modos de produzir e na relação capital/trabalho.

Por último, é importante analisar os impactos de todas essas transformações, mediante o processo de reestruturação produtiva, privatização e desregulamentação do mercado de trabalho, sobre a representatividade dos trabalhadores e as dificuldades colocadas para os sindicatos brasileiros. A ação sindical no país, durante o período do regime militar, passou por um momento de grande exclusão da política e dos locais de trabalho, tendo pouco espaço para apresentar reivindicações formais. Com o golpe militar de 1º de abril de 1964, instala-se no Brasil uma repressão sobre os trabalhadores e seus sindicatos, com intervenção em entidades sindicais e organizações intersindicais e a cassação de seus líderes, levando a um influxo do movimento grevista, principalmente nos primeiros meses após o golpe e a uma derrota do movimento operário. A partir de 1968, verifica-se um recrudescimento da repressão sobre o movimento dos trabalhadores, principalmente devido ao Ato Institucional nº 5. Todas as ações de exclusão e intervenção dos movimentos reivindicativos levaram a uma transformação dos sindicatos em agências de prestação de serviços (NORONHA, 1991: 102).

Vale destacar que, apesar de as lutas operárias não se expressarem através das greves (a expressão mais contundente da ação coletiva dos trabalhadores), os conflitos passaram a assumir outras formas, como os choques e enfrentamentos nas relações de trabalho imediatas e muitas vezes às margens das práticas sindicais (FREDERICO, 1979: 75). Nesse período, o processo de

²⁰ Art.451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

construção de um Estado democrático foi interrompido, com grandes intervenções nos sindicatos, prisão de lideranças e desestruturação das organizações sindicais. Havia uma ausência de política independente por parte dos sindicatos acrescida de um processo de desligamento junto às bases. (MANFREDI, 1997: 77 e DIEESE, 1995: 3).

Em finais da década de 70 surgiu uma nova fase na ação sindical no país com o “Novo Sindicalismo”²¹, que se iniciou como uma crítica dos sindicatos dos metalúrgicos do ABC paulista, sobre a política social e econômica do governo federal. Foi uma ruptura com os sindicatos corporativistas e burocráticos. O “Novo Sindicalismo”²², no Brasil, teve sua origem no final da década de 70, como resposta e oposição ao sindicalismo populista e burocrático vigente na época. Esse novo movimento teve como características básicas: a) foi mais contestativo e combativo, com uma tendência a recorrer mais intensamente a greves como uma forma de luta; b) tinha uma maior representatividade da base, pois buscava expandir a participação por meio da organização de campanhas de sindicalização; c) estimulava a representação nos locais de trabalho, ou seja, no “chão-de-fábrica”, principalmente através das comissões de fábrica; e d) admitia eleições sindicais com maiores condições de liberdade e competição.

Assim, o “Novo Sindicalismo” brasileiro representa o *locus* de luta na defesa de direitos sociais e políticos dos trabalhadores, questionando os limites do Estado corporativista e criando oportunidades de expansão da cidadania operária (MANGABEIRA, 1993: 13-15). A partir desse momento, grande parte dos sindicatos conseguiram recuperar seus espaços no cenário político nacional, sendo que, conforme POCHMANN (1996: 271) “(…), verificou-se um crescimento na taxa de sindicalização, no número de greves e na maior presença dos sindicatos na vida nacional”.

Segundo ALVES (1998: 312), são três os principais determinantes do crescimento do sindicalismo no Brasil na década de 80: a) a incapacidade do capital de construir uma nova

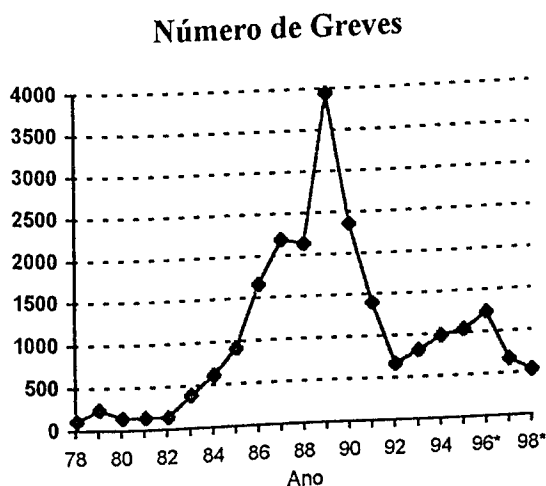
²¹ O termo “Novo Sindicalismo” remonta à década de 1880 e foi historicamente definido para indicar as transformações ocorridas nas formas de organização sindical do século passado. Segundo HOBBSAWN (1987: 221) “Quando aplicado ao seu período de origem, a década de 1880 e o início da década de 1890, o termo ‘novo sindicalismo’ pode sugerir três idéias a um historiador do movimento operário britânico. Sugere primeiramente um novo conjunto de estratégias políticas e formas de organização para os sindicatos, em oposição àquelas já existentes no ‘antigo’ sindicalismo. Em segundo lugar, sugere um posicionamento social e político mais radical por parte dos sindicatos de trabalhadores até então não-organizados ou não-organizáveis, bem como a transformação de velhos sindicatos segundo as linhas sugeridas pelos inovadores. Conseqüentemente, também sugere um crescimento explosivo da organização e associação sindical”.

²² Em 1973 o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, situado no ABC paulista iniciou uma crítica sobre a política social e econômica do governo federal que foi “contundente e inovadora, já que radicalmente diversa, na retórica e nas demandas, do discurso típico do sindicalismo populista (...) e representava um segmento expressivo da moderna classe operária brasileira: os trabalhadores das grandes empresas automobilísticas, que lideraram o ‘milagre econômico’ brasileiro. Nascia aí o novo sindicalismo” (ALMEIDA, M. H. T. de, “O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança” In: vários autores, Sociedade e Política no Brasil pós-64, São Paulo, Brasiliense, 1983 citado por GRACIOLLI 1997: 53).

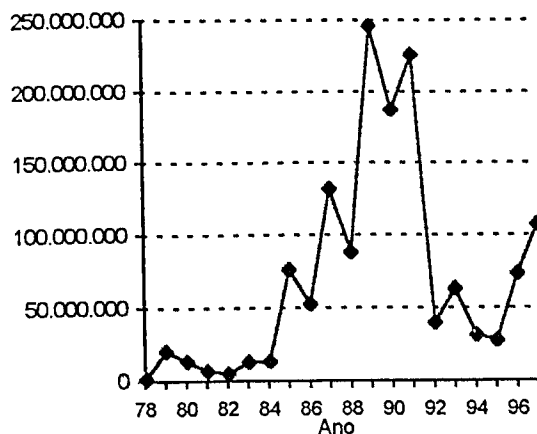
hegemonia na produção, devido à reestruturação restringida (e parcial), contribuindo para o potencial de luta do capital; b) a conjuntura política de transição democrática; c) a conjuntura hiperinflacionária, quando a economia brasileira ainda se mantinha, de certa forma, resistente à mundialização do capital.

O ano de 1978 representa, então, um marco no ressurgimento do movimento operário brasileiro, onde as paralisações grevistas tiveram um crescimento de proporções inéditas no país (ver **Gráfico 1.6**). Ao observar os anos 80, como um todo, o que se verifica de imediato é o aparecimento de um novo ciclo de greves no Brasil, com uma evolução crescente ao longo da década. De acordo com NORONHA (1991: 121), de ano a ano, a ação grevista foi sendo adotada cada vez mais por um maior número de categorias, especialmente após 1982. No início da década de 80 as paralisações começaram, basicamente no setor privado industrial, e ao longo do tempo passaram a ser mais expressivas nos setores públicos ou de serviços, mudando assim as principais categorias grevistas. Outro aspecto importante a ressaltar foi a proporcionalidade da evolução do conflito trabalhista e as etapas da transição trabalhista. As greves foram também, além de ações apenas de reação, a forma de ação e reconstrução do movimento sindical.

Gráfico 1.6: Evolução do Número de Greves e da Média Mensal da Jornada de Trabalho Perdida no Brasil (1978-98)



Média Mensal da Jornada de Trabalho Perdida



Fonte: NEPP/UNICAMP, pesquisa "Acompanhamento de greves no Brasil".

* Dados Estimados pela variação da média mensal do total do número de greves apresentados pelo Boletim do DIEESE (a média mensal de 1998 diz respeito ao período de janeiro a novembro).

A constituição de 1988 consolidou, contraditoriamente, tanto avanços, quanto um certo conservadorismo, na estrutura sindical brasileira (ANTUNES, 1995: 42-44). Houve um aumento da liberdade sindical; foi dado ao funcionalismo público o direito de sindicalização, e, além do mais,

foram ampliados ao campo vários direitos sindicais antes restritos somente para os trabalhadores urbanos. Contudo, os sindicatos passam a ser organizados por categoria profissional, (agrupados em federações ou confederações sem direito de negociação), proibindo a criação de mais de um sindicato por categoria sob uma mesma base territorial. Somado a isso, há uma ausência do direito legal de organização nos locais de trabalho.

Outra característica da estrutura sindical brasileira é o poder normativo exercido pela Justiça do Trabalho, que estabelece o que as partes devem fazer, encerrando, artificialmente, o conflito explícito (DIEESE, 1995: 2), o que pode ser observado pelo artigo que regulamenta o direito de greve no Brasil, dentro da constituição Federal²³. Verifica que o direito de greve não é tão amplo assim, na medida em que caberá à lei definir os “*serviços ou atividades essenciais*” e como se dará a greve nesse setor. Além do mais, os “abusos” estão sujeitos às penalidades da lei.

No que diz respeito ao perfil sindical brasileiro, verifica-se que esse tem uma representatividade fragmentada. Primeiro, porque a rotatividade e a flexibilidade do trabalho dificultam que o trabalhador se reconheça e/ou se mantenha sindicalizado. Em segundo lugar, devido ao aumento do número de sindicatos, juntamente com uma diminuição da taxa de sindicalização, ou seja, aumenta o número de sindicatos com pequeno número de associados, com uma maior tendência corporativista e de representação particularizada (sem levar em consideração questões mais amplas) (POCHMANN, 1996: 279):

Uma segunda característica do perfil sindical no Brasil atualmente é a descentralização e pulverização das negociações coletivas de trabalho, pois a maioria dos sindicatos brasileiros são de base territorial municipal (DIEESE, 1996: 137), caracterizando um organização sindical pulverizada, levando a uma descentralização das negociações coletivas, que ficam restritas aos interesses dos trabalhadores por categorias profissionais e uma base geográfica mínima (ver POCHMANN, 1996: 280-282).

Tem-se ainda, como perfil sindical brasileiro, a atuação assistencial e burocratizada dos sindicatos. Apesar de o “Novo Sindicalismo” combater as práticas assistencialistas, elas ainda permanecem, principalmente os serviços jurídicos e assistência médica, com pouca presença de delegados sindicais e de comissões de fábricas, dificultando e restringindo as ações militantes de chão-de-fábricas. Assim, conforme foi apontado pelo DIEESE (1995: 1):

²³ Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

“O sindicalismo brasileiro vive hoje um período de transição institucional e organizacional. Institucionalmente, o que existe é uma mescla do arcabouço legal antigo, fortemente marcado pelo corporativismo (...) e os avanços obtidos na Constituição Federal de 1988. Do ponto de vista organizacional, fortalecem-se as centrais sindicais, reconhecidas como atores sociais com influência na política brasileira, ao mesmo tempo em que cresce de forma assustadora o número de sindicatos, em um processo de pulverização das bases sindicais cujas conseqüências ainda não estão delineadas.”

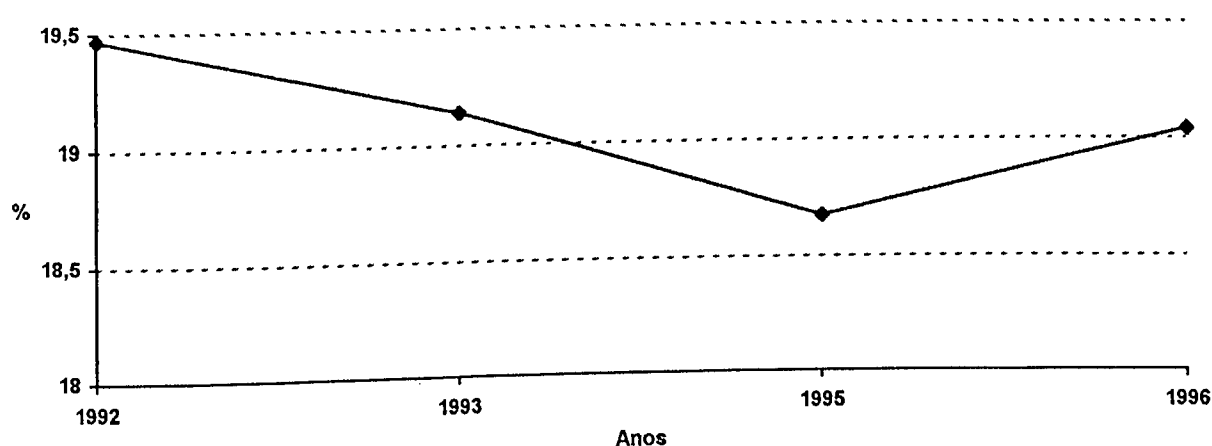
É preciso destacar ainda que os sindicatos estão estruturados de forma verticalizada, permanecendo vinculados à uma categoria assalariada, com uma base territorial em sua maioria municipal, o que dificulta uma perspectiva horizontal mais ampla de organização (e resistência) de classe.

No que diz respeito às dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo brasileiro frente ao processo de reestruturação e privatização, que se tornou evidente a partir dos anos 90, tem-se o fato de o movimento sindical, ao longo de toda a sua história de reivindicações, não ter o costume de discutir o processo de trabalho, ficando sua agenda centrada na questão do emprego e do salário (RODRIGUES, 1997). As dificuldades econômicas enfrentadas pelo país, principalmente na década de 80, fizeram com que estas questões se tornassem fundamentais para a sobrevivência do trabalhador, forçando os sindicatos a ações defensivas e atadas ao imediatismo, regredindo sua ação em defesa de classe frente ao capital (ANTUNES, 1995: 52). Assim, a forma como o trabalho é desenvolvido e como o trabalhador se insere nele são questões que estão fora das preocupações primordiais dos sindicatos.

A abertura comercial, implementada abruptamente no Brasil a partir do início dos anos 90; a diminuição da intervenção estatal, com a internacionalização do capital, e a implantação das políticas neo-liberais de desregulamentação e de economia de mercado fazem com que haja um deslocamento do poder do Estado para as empresas no que diz respeito à reorganização produtiva. Nessas condições, o movimento sindical representaria um entrave ao “laissez faire”, conforme exemplificado por VASCONCELOS (1995: 228) que mostra, numa pesquisa desenvolvida em empresas baianas, que a ação sindical é vista como um fator relacionado à dificuldade de implantação e desenvolvimento de programas de qualidade.

Um outro problema enfrentado pelo movimento sindical brasileiro diz respeito à sua crise de representatividade. Essa crise se constitui pela diminuição das taxas de sindicalização (Gráfico 1.7) e também porque, por um lado, as novas tecnologias e as novas formas organizacionais estão possibilitando a produção da riqueza cada vez com menos trabalho humano. Por outro, a ação sindical sempre privilegiou os interesses de determinada categoria em detrimento do conjunto da sociedade, diminuindo seu poder de barganha e reivindicação.

Gráfico 1.7: Porcentagem de Pessoas Sindicalizadas sobre o Total do Pessoal Ocupado - Brasil (1992-96)



Fonte: PNAD

Obs: não foi possível obter dados para o ano de 1994.

Por último, tem-se ainda, que os novos métodos organizacionais fazem com que os trabalhadores assumam a lógica da empresa e aumentem a competição entre si, o que leva a um individualismo dos trabalhadores e ao aparecimento de sindicatos por empresas, evitando os contratos coletivos de trabalho no plano nacional e diminuindo mais ainda o poder de barganha dos sindicatos. Distanciam esses trabalhadores de sua identidade classista, levam e exacerbam a dificuldade de uma ação coletiva, o que contribui para diminuir o nível de resistência dos trabalhadores, obstaculizando a ação sindical. É nesse sentido, que as empresas procuram fazer com que os seus empregados se identifiquem com seus objetivos, através desses novos métodos organizacionais. Com isso, nas palavras de KREIN (1997: 462-464):

“Ao fazer os trabalhadores assumirem a lógica da empresa, ela traz os mecanismos da competitividade nos mercados para o seu interior (...). A ação coletiva vai se tornando cada vez mais difícil, pois a figura do social como centro de troca comunicativa entre indivíduos que, reciprocamente, transmitem informações e regras de comportamento, baseados nas experiências individuais e coletivamente compartilhadas, tornado-se símbolos de coesão que conferem unidade às diversas formas de consciência torna-se praticamente inútil (...). Isso contribui para diminuir os níveis de resistência dos trabalhadores aos objetivos da empresa (...). Essa política tem o objetivo explícito de fazer com que haja distanciamento entre o trabalhador e o sindicato”.

Além do mais, a busca pela competitividade, no Brasil, tem se dado com uma profunda exclusão, por um lado, no que diz respeito aos trabalhadores, pela via do desemprego, onde há um ganho de produtividade pelo setor industrial combinado com uma queda no nível de ocupação, com

a terceirização e a intensificação do ritmo de trabalho; por outro, pela exclusão sindical que tem se caracterizado por um processo de negociação da produtividade entre empregados e empregadores, onde as entidades sindicais não estão sendo reconhecidas, pelos setores produtivo, governamental e, por muitas vezes pelos próprios trabalhadores, como interlocutores qualificados (DIEESE, 1997: 11).

O que se verifica, portanto, é a presença de uma fase de negociação e participação dentro do sindicalismo brasileiro, onde se observa um abandono do “sindicalismo de confronto”, característico do “Novo Sindicalismo”, consolidando uma nova orientação sindical, mais defensiva e mais disposta à negociação com o capital, adequando a luta sindical à “nova ofensiva do capital na produção” (ALVES: 1998: 352). Esse desenvolvimento de sindicalismo de participação transformou as relações de trabalho, com o objetivo de fomentar a co-responsabilidade e comprometimento com a pactuação de metas e objetivos e premiação individual de seu cumprimento (LACERDA, 1998: 25), em detrimento a um sindicalismo de classe. Essa participação e cooptação representa um retrocesso no movimento sindical brasileiro.

“Tanto por distanciar-se do seu passado mais ousado, quanto por que esta ação negociada, por estar atada a um acordo e a um projeto com o capital, o impede de oferecer uma alternativa duradoura e inspirada em elementos estratégicos, que efetivamente represente o conjunto dos trabalhadores” (ANTUNES, 1995: 51).

Um fato importante que ratifica essa cooptação sindical é, de um lado, o movimento de “Modernização Conservadora do Sindicalismo Brasileiro” (NOGUEIRA, 1997)²⁴, cujo expoente mais evidente é o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (o maior sindicato da América Latina), que apresentou uma ruptura com o “Novo Sindicalismo” do ABC paulista, mostrando que esse último movimento não foi dominante no país e que o sindicalismo brasileiro se encontrou, durante seu ressurgimento ao longo dos anos 80, de forma bastante segmentada²⁵. Esse processo de “Modernização Conservadora” acabou por culminar no surgimento e crescimento da Força Sindical, que mescla o velho sindicalismo atrelado e de pelego e um ideário neoliberal (GRACIOLLI, 1997a), pró-capitalista e privatizante, constituindo uma nova direita, atuante e dinâmico no sindicalismo brasileiro (ANTUNES, 1995: 57). De outro lado, é importante observar também o processo de

²⁴ “Enquanto a versão conservadora do sindicato está fundada na submissão histórica dos trabalhadores à estrutura sindical de controle, a versão modernizante procura produzir uma certa mobilização operária e sindical” (NOGUEIRA, 1997: 23).

²⁵ Durante o I Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras, que criou a CUT em agosto de 1983, podia se estabelecer três grandes grupos sindicais: “os autênticos, os moderados e os conservadores. O critério básico para tal categorização baseava-se nas propostas de maior autonomia e independência quanto à estrutura sindical encampada pelos autênticos contra a moderação e a conservação dos grupos restantes” (NOGUEIRA, 1997: 139).

burocratização da Central Única dos Trabalhadores (CUT) (ANTUNES, 1995: 65-67 e ALVES, 1998: 320-321), que tem passado por um processo de “esgotamento” da ação sindical conflitiva rumo a uma ação negociadora (RODRIGUES, 1997), contribuindo mais ainda para essa cooptação sindical.

Assim, o movimento se apresenta não só com as ideais neo-liberais e o processo de globalização; com a implantação das novas tecnologias; com novos métodos organizacionais; com a diminuição das taxas de sindicalização; mas também com o crescimento das dificuldades de ações coletivas, por parte dos trabalhadores, em detrimento de ações, cada vez mais por empresas ou individuais; e um recrudescimento das dificuldades rumo a um fortalecimento das ações sindicais de classe, que, por sua vez, diminuíram o poder de barganha dos trabalhadores, frente aos processos de mudança rumo aos novos modos de produção. As corporações transnacionais tornam-se cada vez mais ágeis em fazer frente à resistência dos sindicatos organizados através das inovações organizacionais e tecnológicas, mudando a forma de relação entre o capital e o trabalho.

1.5 Considerações Finais

Pelo que foi salientado ao longo desse capítulo verificou-se que o processo de mudanças por que vem passando o capitalismo contemporâneo, apesar de diferenciado, de país para país, e ainda não conclusivo, apresenta três importantes características: a) o surgimento de princípios de produção pautados na flexibilidade e na capacidade de oferecer respostas rápidas ao mercado; b) o surgimento de um novo paradigma tecnológico; e c) a diminuição relativa do setor industrial como gerador de postos de trabalho. Essas transformações trazem consigo mudanças negativas ao “Mundo do Trabalho”, tais como elevadas taxas de desemprego (inclusive nos países, que se caracterizaram pela busca do pleno emprego, através de suas políticas keynesianas), a informalização das ocupações e maiores incertezas para os trabalhadores, inclusive para aqueles mais qualificados e com melhores condições para enfrentar os períodos recessivos. Além disso, todas essas implicações são ainda mais recrudescidas pelas políticas de reformas institucionais do Estado, como é o caso dos processos de privatização.

No que diz respeito aos aspectos das mudanças rumo aos novos paradigmas tecnológicos e organizacionais, e seus impactos sobre as organizações sindicais, verificou-se que os sindicatos perderam parte de sua capacidade de ação. As principais dificuldades apresentadas são: a) queda da capacidade dos sindicatos em fazer frente a esse processo de reestruturação produtiva, evidenciada pela diminuição do número de greves, ao longo dos anos 80, nos principais países capitalistas do

mundo; b) a diminuição das taxas de sindicalização; c) as políticas neo-liberais que trazem uma visão de acordos mais individualizados na relação capital-trabalho, com queda das negociações coletivas; d) a crise de sua representatividade, a qual se constitui pela não incorporação, por parte dos sindicatos, dos trabalhadores informais, daqueles que estão saindo do mercado de trabalho pelo desemprego; e e) a dificuldade de uma ação coletiva, que atenda aos interesses da sociedade, graças ao novos métodos organizacionais que levam a um individualismo dos trabalhadores.

Observa-se, dessa forma, que as relações de trabalho, através das mudanças por que está passando a economia, vêm atravessando uma tendência de queda do assalariamento e conseqüente aumento da precarização do “Mundo do Trabalho”, diminuindo o já escasso poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores. Essa tendência é ainda mais agudizada pelas reformas em curso do marco legal e institucional, rumo a uma maior flexibilização do trabalho, abrindo um espaço ainda maior para que as empresas possam adaptar os contratos de trabalho diante do acirramento da competição em condições desvantajosas, oriundas das novas orientações da política econômica (DEDECCA & BALTAR, 1997: 81).

No Brasil, esse processo de reestruturação produtiva ganha impulso, a partir dos anos 90, com as políticas neo-liberais implementadas pelo governo Collor e ratificadas pelos dois mandatos do governo Cardoso. Esse processo vem também transformando o mercado de trabalho brasileiro, que se encontra em franco processo de crise, que pode ser observado:

- pela queda do emprego formal na economia brasileira, que por conseqüência, levou a aumentar a informalização do mercado de trabalho (ABREU, JORGE & SORJ, 1995: 1.403 e DEDECCA & BALTAR, 1997: 74); precarizando-o, com os trabalhadores *part-time*, autônomos, por conta-própria e outros, que não possuem qualquer garantia do cumprimento das leis trabalhistas;
- pelo rompimento da lógica de crescimento da produção industrial juntamente com o emprego industrial. Até a década de 80, na economia brasileira, o crescimento da produção industrial tinha um impacto positivo sobre o emprego industrial, como ocorreu na recuperação econômica a partir de 1984. Já na década de 90 há um rompimento dessa lógica;
- pelo crescimento do desemprego aberto, tanto pelos dados da “Pesquisa Mensal do Emprego”, do IBGE, quanto pelos dados da “Pesquisa de Emprego e Desemprego” do DIEESE/SEADE;
- pela diminuição da participação do setor industrial nas ocupações e pelo aumento do setor terciário, que é uma conseqüência também do processo de terciarização da economia brasileira;

- pelas mudanças nos níveis funcionais dentro do processo produtivo, onde se observa que todas essas transformações têm impactos não só quantitativos, como também qualitativos (QUADROS, 1996: 175);
- pela estrutura e um perfil dual do sindicalismo brasileiro, onde convivem as características corporativistas e assistencialistas do passado autoritário, mescladas com as mudanças ocorridas pelo sindicalismo, a partir do final da década de 70, com o surgimento de “Novo Sindicalismo”, mais reivindicativo e combativo; e
- pela não incorporação das mudanças nos processo produtivos nas reivindicações sindicais, ficando com uma agenda, principalmente na década de 80, centrada no emprego e no salário.

Contudo, ao que parece, essas transformações não estão concluídas e fechadas. Muito pelo contrário, esse processo é cheio de “idas” e “vindas”, a depender de uma série de variáveis que influenciam as relações de trabalho, tais como políticas, econômicas, sociais e culturais. É nessa perspectiva que se torna importante um estudo mais específico de tais mudanças, sendo esse o objetivo dos próximos capítulos, que têm o intuito de estudar essa série de transformações e fenômenos em uma determinada indústria - a siderurgia - em diferentes países.

Capítulo 2

Reestruturação Produtiva, Privatização e Sindicalismo na Siderurgia: Uma Tipologia para os países Desenvolvidos

Com o declínio da demanda por produtos siderúrgicos e o aumento da concorrência dos países em desenvolvimento, os anos 70 foram uma década de crise para os países produtores de aço no mundo. Como resposta a essa crise, a siderurgia mundial passou por um processo de reestruturação, cujo imperativo foi a introdução de novos métodos organizacionais, e principalmente, de novas tecnologias que promoveram uma maior racionalização da produção. Contudo, esse processo de reestruturação industrial teve efeitos negativos para a mão-de-obra do setor, sendo uma das principais consequências a diminuição do número de trabalhadores diretos.

“A indústria siderúrgica mundial apresenta, desde meados da década de 70, uma estagnação da produção anual de aço bruto, em torno de 700 a 800 milhões de toneladas. Em contrapartida, verificaram-se vários esforços na melhoria do mix de produtos, na introdução de novas tecnologias de processo e na racionalização das atividades produtivas, que acabaram por provocar uma diminuição do número de empregos diretos gerados no setor” (DE PAULA, MARTINS E COSTA, 1997: 552).

Nessa perspectiva, este e o próximo capítulo desta dissertação têm como objetivo mostrar aos impactos que esses ajustes tiveram sobre os trabalhadores diretos, sobre as relações de trabalho e, particularmente, sobre o movimento sindical na siderurgia. Porém, antes de se analisar cada país separadamente, é importante abordar aqui uma tipologia que de conta dê como se apresentaram as relações de trabalho ao longo dessa indústria no mundo. Essa taxonomia é de fundamental importância para que se tenha noção de que os efeitos da reestruturação produtiva não são algo determinado a priori. Ao contrário, dependem da interrelação entre o capital e trabalho e o ambiente (político, econômico e social) onde essa se realiza. Assim, pode-se observar que os impactos do processo de reestruturação produtiva, com implantação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, e do processo de privatização, sobre os trabalhadores e sua interação com o capital, através principalmente dos sindicatos, se diferencia quantitativa e qualitativamente entre os países. Após apresentar essa tipologia, será possível fazer uma breve apresentação de como ocorreu a reestruturação produtiva e seus impactos sobre os principais países produtores de aço bruto no

Mundo capitalista (Alemanha, Japão, Estados Unidos, Reino Unido, e Canadá) e nos países periféricos da América Latina (México, Argentina e Brasil).

Este capítulo está dividido em quatro seções. A **Seção 2.1** inicialmente mostra uma rápida apresentação do processo de reestruturação produtiva na siderurgia mundial. Em seguida, resgata uma tipologia apresentada por BAIN (1992), concernente à relação entre capital-trabalho na siderurgia em diferentes países de capitalismo central, podendo ser “Adversária” ou “Cooperativa”, mostrando, desta forma, as diferenças no processo de reestruturação e seus efeitos sobre os trabalhadores. Posteriormente, será acrescentada a essa tipologia, uma importante variável de análise não abordada por esse autor que é a questão da privatização, um importante fenômeno na indústria siderúrgica a partir do início dos anos 90. Vale ressaltar que uma outra categoria será acrescentada (no **Capítulo 3**). Trata-se da inclusão dos países latino-americanos, onde as relações de trabalho ocorrem de forma diversa daquelas apresentadas nos países de capitalismo central, podendo ser denominadas de uma relação “Capital/Hegemônico”. A **Seção 2.2**, ressalta os principais elementos da reestruturação produtiva, privatização e seus efeitos sobre as relações entre os trabalhadores e o capital para os países “Cooperativos” da Alemanha e o Japão. Os países de relações “Adversárias” (Estados Unidos, Reino Unido e Canadá) serão analisados na **Seção 2.3**.

2.1 Diferenciação da Relação Capital-Trabalho entre “Adversária” e “Cooperativa”

A indústria siderúrgica mundial passou por um período de crise a partir dos anos 70. As razões para essa crise podem ser encontradas fundamentalmente na queda da demanda por produtos siderúrgicos e no rápido desenvolvimento de inovações de processo e de produto, possibilitando aos países em desenvolvimento ganharem fatias de mercado na produção de aço bruto. Esse segundo ponto pode ser visto em SCHRIEFER (1997), onde, de acordo com o autor,

“Privatization and rising steel demand in Latin America and Asia are spurring massive new investments in steel production in these regions. These developments are accelerating a trend in which global steel demand and production are moving from developed economies to industrialising countries in Asia and Latin America”.

Além disso, os anos 70 foram um período de duas crises do preço do petróleo (1973 e 1979) e de um declínio na demanda por bens de capital, o que afetou de modo significativo a indústria siderúrgica em âmbito mundial. Segundo KENWARD (1987: 30), entre os vários fatores que

contribuíram para o declínio da produção mundial do aço, a partir da década de 70, pode-se acrescentar:

“O crescimento do PNB nos países industrializados declinou dos 5% verificados nos anos 60 para 3,25% nos anos 70, e para 2% nos período de seis anos que terminou em 1985. O aço perdeu faixas de mercados para produtos mais leves, mais maleáveis e resistentes à corrosão (...), sobretudo na indústria automobilística (...).”

É importante acrescentar o fato de que em muitos países, principalmente na Europa Ocidental, apesar da crise de demanda a partir da década de 70, a capacidade instalada continuou expandindo, contribuindo ainda mais para o crescimento do excesso de capacidade e, conseqüentemente, para as dificuldades financeiras de muitas empresas. Esse incremento na capacidade produtiva foi posto em prática devido à visão disseminada em muitos países europeus em finais dos anos 70, de que a crise era transitória. Essa percepção só foi revertida quando a crise passou a ser entendida como estrutural (HOUSEMAN, 1991: 13-16).

Tal crise obrigou as empresas siderúrgicas, nos principais países produtores, a se reestruturarem para enfrentar a diminuição na demanda por seus produtos, o aumento da concorrência e também a elevação da produção nos países em desenvolvimento; sendo que “(...) em 1973, os países em desenvolvimento produziram 4,3% da fabricação mundial de aço, ao passo que, em 1994, este valor atingiu 18,1%” (DE PAULA, 1995: 11-12). A principal forma de reestruturação das empresas pode ser classificada, ainda de acordo com esse autor (1995: 12), da seguinte maneira:

“arrefecimento de medidas protecionistas (...); aceleração da política de focalização em produtos de maior valor agregado (...), em que os fatores de qualidade e capacidade de atendimento às demandas específicas fossem preponderantes ao preço; intensificação da utilização de tecnologias poupadoras de mão-de-obra (...); racionalização da estrutura industrial, através do fechamento de plantas (...) e da promoção de fusões entre empresas.”

Outro fator importante do processo de reestruturação foi a introdução de novas tecnologias que possibilitaram um incremento substancial da produtividade do trabalho. Várias foram essas tecnologias, porém, para efeito de estudo, serão priorizados, ao longo desta dissertação, apenas aquelas voltadas para a aciaria e o lingotamento. A aciaria é, dentro da siderurgia, o local onde se produz o aço, seja através de ferro-gusa (aciaria básica ou oxigênio) ou sucata ferrosa e ferro-esponja (aciaria elétrica). Os principais tipos de aciaria são: a) fornos Siemens-Martin; b) Bessemer; c) Conversores LD (oxigênio); d) fornos elétricos a arco. Os dois primeiros tipos são sinônimos de atraso tecnológico, devido a sua ineficiência se comparados com os dois últimos. Segundo DE PAULA (1998: 17),

“As principais desvantagens do forno Siemens-Martin são: prolongado tempo de corrida do aço (6 a 8 horas, em comparação com 45 minutos do conversor LD) e alto custo do equipamento. Além disso, apresenta baixa produtividade, pois uma aciaria com um convertedor LD de 300 toneladas por corrida (de 40 minutos) pode ser operada atualmente com 200 metalúrgicos. As antigas aciarias Siemens-Martin, para produzirem essa mesma quantidade de aço, demandavam 12 fornos, cerca de 450 operadores, e um tempo de corrida de 8 a 12 horas (...). A produtividade da nova tecnologia é, então, aproximadamente 27 vezes superior. Em contrapartida, a vantagem do Siemens-Martin consistia na sua versatilidade quanto à quantidade de ferro-gusa e sucata que podia ser utilizada na carga.”

Apesar de variada, a desativação dos fornos Siemens-Martin e dos conversores Bessemer tem sido constante ao longo das últimas décadas. Em 1974, cerca de 31,5% da produção mundial de aço estava concentrada em aciarias Siemens-Martin e Bessemer²⁶. Já em 1998, esse número representava apenas 6,7%, cujos principais produtores que ainda utilizam essa tecnologia são os países em transição (tais como a Rússia - 27,8% - e a Ucrânia - 48,1%). O principal tipo de aciaria utilizada atualmente no mundo são os conversores a oxigênio (59,4%, em 1998), sendo que a participação da aciaria elétrica tem crescido muito nos últimos anos (de 28,9%, em 1991, passou para 33,9%, em 1998).

O tipo de lingotamento, local onde o aço líquido é solidificado, também é outro importante indicador de modernização tecnológica. Existem dois métodos alternativos de lingotamento: lingotamento convencional (através de lingoteiras) e o lingotamento contínuo (através do lingotamento contínuo convencional, ou do *Thins Slab Casting* ou do *Strip Casting*). Segundo DE PAULA (1998: 20), o lingotamento contínuo apresenta grandes vantagens em relação ao convencional, pois permite maior rendimento na relação semi-acabado/aço líquido (em torno de 12%), é mais compacto (eliminando lingotadeiras, fornos-poços e laminador primário) e confere maior qualidade ao produto final. O lingotamento contínuo apresentou também uma participação crescente na produção mundial de aço. Em 1971, sua participação na produção mundial de aço bruto era de apenas 6%, passando para 83,3% em 1998. Vale destacar que nos países líderes essa participação apresenta-se próxima aos 100% (a média da União Européia (15) é de 95,8% e a do NAFTA é de 94,5%).

Entre as várias conseqüências desse processo de declínio e de reestruturação da indústria siderúrgica mundial podem se destacar os impactos estruturais sobre os trabalhadores e suas organizações. Segundo HOUSEMAN (1991: 1), o crescimento do comércio internacional, o desenvolvimento dos países de capitalismo periférico e o rápido progresso tecnológico têm

²⁶ Os dados apresentados nesta dissertação a respeito da produção por processo (%) e da participação do lingotamento contínuo no total da produção têm como fonte o *International Iron and Steel Institute* (IISI), Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS) e o *Instituto Latino Americano del Fierro y el Acero* (ILAFA).

implementado mudanças sobre o mercado de trabalho que dificilmente poderiam ser revertidas no futuro próximo. Além do mais, é importante lembrar que a indústria siderúrgica possui características peculiares por ser uma produção do tipo processo contínuo, em oposição às indústrias manufatureiras. Segundo GARCIA (1984:14), é importante lembrar de que devido à natureza das operações, há uma exigência dos operadores em manterem uma certa distância da produção, o coletivo dos trabalhadores necessita ser mais polivalente e o trabalho “vivo” é relegado mais à conduta, vigilância e orientação dos dispositivos automatizados.

Na siderurgia essas mudanças podem ser verificadas pelas transformações ocorridas na indústria a partir dos anos 90, quando elevados cortes de produção e fechamento de plantas têm sido observados nos países desenvolvidos, tanto na Europa, quanto na América do Norte. Investimentos em novas tecnologias e um processo de racionalização têm causado milhares de desempregos nesse ramo da indústria. A nível mundial, a queda do emprego na siderurgia ocorreu primeiro nas nações da antiga Comunidade Européia (Alemanha, Bélgica e Reino Unido), nos Estados Unidos, Japão e outros países industrializados. Depois esse fenômeno se espalhou para os países em desenvolvimento e em transição, adquirindo um caráter “global” (MOINOV, 1998: 24).

Conforme GIBELLIERI (1998) apontou, as novas tecnologias no setor siderúrgico (aciarias elétricas, lingotamento contínuo, redução direta e *smelting reduction*) têm trazido algumas dificuldades para os trabalhadores à medida que contribuem para a diminuição do emprego. Além de, principalmente na parte operacional, colocarem a possibilidade de introdução de novos métodos organizacionais (trabalhadores terceirizados, organização em células de produção, flexibilidade funcional do emprego e outros) e possibilitarem um enorme crescimento da produtividade nas empresas. É importante ressaltar que também o fenômeno da privatização da siderurgia mundial acelerou esse processo de redução da mão-de-obra, na medida em que contribuiu para a reestruturação industrial das empresas privatizadas e para o “enxugamento” do excesso de empregados nessas companhias (MOINOV, 1998: 27). De acordo com GIBELLIERI (1998: 205),

“The new reference for developing the steel and iron industry in the 1990s includes:

- lean production;*
- flexible production;*
- rationalisation of management structures; and*
- motivation of the workforce”.*

Contudo, é importante ressaltar que as relações de trabalho, num sentido inverso e a depender de sua conformação, também condicionam e moldam a reestruturação industrial. “Relações de trabalho” é entendida aqui como os diferentes arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações sociais de produção nos diversos locais de trabalho e são determinadas e

modeladas por formas históricas, arranjos institucionais e entendimentos informais diversos, estimulando, simultaneamente, a cooperação e o conflito no processo de trabalho (LIEDKE, 1997).

Tal como foi apresentado por LEITE (1994a: 25-26), os trabalhadores ao viverem as transformações em curso, interagem com elas de forma constitutiva e formativa desse processo. Então, a tecnologia é concebida

“(...) como expressão de uma relação de forças e, enquanto tal, depende da atuação dos grupos sociais envolvidos no seu processo de desenvolvimento e no modo de sua utilização (...). Assim sendo, as opções tecnológicas emergem não só como resultado da busca incessante empreendida pelos empregadores no sentido de aumentar a produtividade do trabalho, mas também como fruto da disputa travada cotidianamente nas organizações produtivas pelo controle do processo de trabalho”.

Desta forma, apesar da preocupação principal nesta dissertação ser a de verificar os impactos do processo de reestruturação produtiva sobre os trabalhadores e suas organizações numa indústria específica (a siderúrgica), o entendimento que se tem aqui é que esses impactos não podem ser analisados de forma determinista. Pelo contrário, é preciso relativizar os efeitos da tecnologia, que pode apresentar diferentes modalidades de aplicações a partir de diversas relações de trabalho nos mais variados países, sendo que essas relações dependem dos fatores políticos, econômicos e culturais presentes num determinado contexto social. Segundo LEITE (1991: 145), ao estudar as tendências da organização do trabalho na Suécia,

“(...) não se pode perder de vista que elas [essas tendências de nova organização do trabalho] dificilmente podem ser consideradas como inerentes à própria tecnologia, só podendo, pelo contrário, ser entendidas nos quadros das características mais gerais da sociedade sueca, ou seja, de suas instituições, sua cultura, seus costumes, suas tradições, particularmente no que se refere à cultura política e às relações de trabalho, as quais vêm tendo um peso considerável na maneira como a tecnologia vem sendo utilizada”.

No que diz respeito à indústria siderúrgica propriamente dita, a tendência de reestruturação e introdução de novas tecnologias foi também impactada de forma diferenciada ao longo das diversas relações de trabalho entre os países, principalmente devido à influência dos sindicatos no processo decisório das empresas. Há praticamente duas situações diferentes de intervenção dos sindicatos na indústria siderúrgica nos países centrais. Na Europa Ocidental constata-se sindicatos fortes com capacidade de influenciar tanto nas decisões das empresas, quanto nas políticas industriais estatais, enquanto nos Estados Unidos, as *mini-mills*²⁷ são cada vez mais importantes, sendo responsáveis

²⁷ Existem dois tipos de rota tecnológica para a produção de aço. As usinas integradas, que consistem na transformação do minério de ferro em aço e este em produtos finais (laminados); e as usinas semi-integradas (também denominadas de *mini-mills*), as quais iniciam seu processo já na aciaria, utilizando sucata ferrosa como

pela introdução de plantas siderúrgicas conhecidas como *Union-Free*, o que contribui para um movimento sindical mais passivo e com perda de influência para proteger os interesses dos trabalhadores.

É importante ressaltar também o processo de privatização nesse contexto de mudanças na estrutura da indústria siderúrgica mundial. O que se observa é um declínio, principalmente a partir de meados dos anos 80, da participação do Estado como produtor na siderurgia (Tabela 2.1). Esse processo de privatização acabou por recrudescer mais ainda a tendência de queda no nível de emprego na siderurgia, à medida que contribui para a mudança de objetivos das empresas privatizadas, que passam a estar mais comprometidas com o mercado e com a produtividade e menos com os interesses públicos. É importante observar que boa parte desse resultados foi antecipado devido à necessidade de se reestruturarem essas empresas estatais para torná-las atrativas ao setor privado (MOINOV, 1998: 27-28).

Tabela 2.1: Estrutura de Propriedade da Indústria Siderúrgica Mundial
(participação do setor privado no total da produção em porcentagem)

	1986	1995 (E)
Europa Ocidental	48	90-92
Estados Unidos	99	100
Japão	100	100
África	14	70
América Latina	31	95
Ásia	40	70
Rússia	0	90

Fonte: MOINOV (1998: 17).
E - Estimados

Com o objetivo de analisar as diferenças nos processos de reestruturação produtiva entre os diversos países produtores de aço, a depender da relação do trabalho com o capital, será apresentada uma tipologia que procura dar conta dessa interação entre o processo de reestruturação e as relações de trabalho vigentes nos diferentes países. O recorte para as relações entre o capital/trabalho passará primordialmente no âmbito das negociações (descentralizadas ou centralizadas), na participação do Estado (como produtor, através de empresas estatais, e como um agente que interfere, ou não, nessa relação), nos impactos da privatização e na capacidade de inserção dos trabalhadores no processo de barganha, através, fundamentalmente, dos sindicatos.

insumo básico. A diferença entre essas duas rotas tecnológicas está no fato de a primeira possuir a chamada etapa de redução, onde o minério de ferro é transformado em ferro primário (DE PAULA, 1998: 13).

De acordo com BAIN (1992: 10), há duas diferenças básicas no sistema de relação entre as indústrias, os sindicatos e o governo, nos países centrais, ou seja, um sistema de relação concorrencial ou “Adversária” e outro de relação “Cooperativa” (ver **Quadro 2.1**). Conforme essa tipologia, nos países considerados de relação industrial “Adversária”, as empresas e, principalmente, os trabalhadores, foram os que mais arcaram com os custos da reestruturação, em relação aos países considerados de relação “Cooperativa”, pois naqueles países não houve assistências governamentais expressivas, nem para as empresas, através de subsídios, nem para os trabalhadores, através de fundos de assistência e/ou fundos para uma reconversão da mão-de-obra. Além do mais, a estrutura de negociação nesses países ocorre de forma mais descentralizada, o que, sem dúvida, diminui o poder de barganha dos trabalhadores frente ao processo de mudança.

A grande vantagem dessa tipologia apresentada por BAIN (1992) está no fato de mostrar que, mesmo entre os países industrializados, ainda assim as formas de ajustamento são diferenciadas pelas diversas maneiras em que o capital se relaciona com o trabalho, a depender das formas de contato entre as empresas, os sindicatos e o governos. O autor mostra, desta forma, que os trabalhadores têm também uma participação nessa reestruturação, principalmente através de seus órgãos representativos, como o caso dos sindicatos. Porém, é importante observar que esse autor estava analisando a indústria siderúrgica no início da década de 90, onde o processo de privatização estava ainda começando. Assim, entre os países analisados (Canadá, Reino Unido, Estados Unidos, Bélgica e Luxemburgo, Alemanha, Japão e Suécia), pouca atenção foi colocada para a alienação das empresas. Porém, a partir desse momento, o processo de privatização passou a ser importante para o setor na medida em que quase todas as empresas foram vendidas, apresentando um período de grande saída do Estado na produção de aço no mundo (**Tabela 2.1**). Essa mudança, realizada especialmente por razões econômicas, acabou por ser um importante fator que afetou a força de trabalho na indústria siderúrgica, acelerando o processo “natural” de contração da mão-de-obra e por gerar transformações na gerência das companhias (MOINOV, 1998: 18-19). Desta forma, será acrescentada a variável privatização na tipologia apresentada por BAIN (1992).

Entre os países de relação “Cooperativa” aqui analisados, a participação estatal foi pequena. O Estado Alemão tinha pouca participação na produção de aço, com apenas três empresas (Peine-Salzgitter, Saerstahl, Klöckner e Maxhütte), sendo essas privatizadas entre os anos de 1989-94; enquanto que no Japão o Estado não recorreu à produção siderúrgicas, deixando para a iniciativa privada. Já os países cuja relação foi do tipo “Adversária” a participação estatal foi maior. Enquanto nos Estados Unidos não houve a participação de empresas estatais; no Canadá essa participação já foi maior, sendo que cerca da metade das principais empresas estavam nas mãos do Estado (Sidbec-Dosco, Sysco e Ipsco). Nesse país, a privatização teve início em 1990 e, em 1997, todas essa

empresas já estavam privatizadas. No Reino Unido, a participação estatal foi de grande importância, sendo que a British Steel é a principal companhia produtora de aço, sendo privatizada em 1988.

Os países de relação “Capital/Hegemônico” (**Capítulo 3**) apresentaram uma importante participação da produção estatal. O México tinha nas mãos do Estado (controladas por uma *holding* - Sidermex) tanto empresas pequenas quanto grandes companhias (AHMSA, Sicartsa I e Sicartsa II), sendo seu processo de privatização terminado em 1991. A Argentina possuía duas importantes siderúrgicas nas mãos do Estado (a Altos Hornos Zapla e a Somisa); ambas privatizadas em 1992. Por último, no Brasil, a participação estatal também foi de grande importância, que representava cerca de 70% da produção na época da privatização. As principais empresas alienadas foram Usiminas (1991); CST e Acesita (1992); CSN (1993); Cosipa (1993) e Açominas (1993).

Assim, para os países estudados, torna-se de suma importância apresentar o processo de privatização, pois, como já foi observado (**Capítulo 1**), esse processo tem importantes impactos dentro das relações de trabalho. Sendo assim, a privatização é uma variável fundamental que necessita ser incluída na tipologia aqui apresentada. Dessa maneira, com o objetivo de ampliar a taxonomia de BAIN (1992), será apresentada a reestruturação siderúrgica para alguns países, visando a mostrar como as diferentes relações entre o capital/trabalho influenciaram os padrões de ajustamento sobre os trabalhadores. As duas próximas seções mostrarão os principais pontos a serem destacados, tanto para os países de relação “Cooperativa”, analisando o exemplo da Alemanha e Japão (**Seção 2.3**), quanto para os países de relação “Adversária”, tendo como exemplo os Estados Unidos da América (EUA), o Reino Unido e o Canadá (**Seção 2.4**). No **Capítulo 3** serão apresentados os principais elementos da reestruturação produtiva para os países de relação “Capital/Hegemônico” (México, Argentina e Brasil).

Quadro 2.1: Matriz de Relação Industrial

“Cooperativa” (Alemanha e Japão)		“Adversária” (EUA, Reino Unido e Canadá)
Reestruturação Produtiva		
Período	A partir dos anos 70.	A partir dos anos 80.
Assistência Financeira	Com maior participação do Governo, empréstimos externos ou subsídios e também assistência privada.	Com menor participação do governo e privada.
Formas de Reestruturação	Fusão, diversificação, internacionalização; fechamento parcial de plantas e deslocamento de trabalhadores e plantas.	Fechamento de plantas, novas tecnologias, fusão e diversificação.
Iniciativa	Governamental/Gerência	Gerência
Resultados	Menor redução da capacidade produtiva e impacto sobre a diminuição da mão-de-obra direta	Maior redução da capacidade produtiva e impacto sobre a diminuição da mão-de-obra direta
Estatais Timing Reestruturação	Pouca Participação Pré-privatização	Maior Participação Pré-privatização
Custo da reestruturação	Partilhados entre os trabalhadores, as empresas e o Governo.	Partilhados entre os trabalhadores e as empresas.
Negociação Coletiva		
Entre trabalhadores e os sindicatos	Não somente entre os impactos da reestruturação, mas também sobre a forma da reestruturação; com participação dos sindicatos nas estratégias de decisão; sindicatos são tidos como facilitador do ajustamento e reduzem os custos da reestruturação.	Sobre os impactos da reestruturação; sem participação dos sindicatos nas estratégias de decisão; sindicatos vistos como um atraso no ajustamento e aumentam os custos da reestruturação.
Estrutura	Centralizada, associações de empregados e sindicatos federalizados ou por empresas	Descentralizada
Formas de participação	Negociação, conselho de trabalhadores, co-gestão, representantes de trabalhadores nos quadros de supervisão das empresas e diretores de trabalho nos quadros da gerência.	Negociação; Barganha; limites sobre a participação do trabalhador
Principais Regras	Planos de reestruturação; pensões; transferência de trabalhadores.	Salários e pensões
Metas sindicais e estratégias	Econômicas e políticas focalizadas sobre os associados e nas organizações de firma	Econômicas e focalizadas sobre os membros individuais
Intervenção Estatal	Pouco Intervencionismo e algum <i>Laissez-faire</i>	<i>Laissez-faire</i> e não intervencionismo
Greves	Maiores movimento grevistas	Menores movimentos grevistas

Fonte: BAIN (1992) com adaptações

2.2 Países de Relação “Cooperativa”

Esta seção procura ressaltar os principais elementos da reestruturação produtiva e privatização e seus efeitos sobre as relações entre o trabalho e o capital para os países “Cooperativos”, representados aqui pela Alemanha e Japão. Conforme foi observado na seção anterior, esses países são caracterizados por apresentarem uma reestruturação a partir dos anos 70; houve uma pequena participação do Estado como produtor e os trabalhadores, através,

principalmente dos sindicatos fortes, tiveram um elevado poder de influência sobre o processo de introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais.

2.2.1 Alemanha

A partir de meados da década de 70, a indústria siderúrgica alemã vem diminuindo sua participação na produção mundial de aço (**Tabela 2.II**), Apesar disso a Alemanha é, ainda hoje, um dos principais países produtores de aço do mundo. Em 1998 ela ocupava o 4º (quarto) lugar no *ranking* mundial, com uma produção de 44,7 milhões de toneladas de aço (5,7% da produção mundial), e continuava sendo o parque industrial mais moderno, em termos tecnológicos, dentro da siderurgia européia (DE PAULA, MARTINS & COSTA, 1997: 553). Atualmente as quatro maiores companhias siderúrgicas da Alemanha são: Thyssen Krupp Stahl, Saltzgitter, Hüttenwerke Krupp-Mannesmann (HKM), e Saarstahl.

Tabela 2.II: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Alemã, 1974-98

Ano	Produção de Aço Bruto (milhões de ton.)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	Lingotamento Contínuo (%)
1974	53,2	7,5	232	229	17,4	68,8	10,8	19,4
1980	43,8	6,1	197	222	6,7	78,4	14,9	46,0
1985	40,5	5,6	151	268	-	81,5	18,5	79,5
1990	38,4	5,0	126	304	-	81,5	18,5	91,3
1991	42,0	5,7	147	287	1,8	77,9	20,3	89,5
1992	39,7	5,5	132	300	1,3	77,1	21,6	92,0
1993	37,6	5,2	119	315	1,5	76,9	21,6	93,9
1994	40,8	5,6	100	408	-	78,2	21,8	95,6
1995	42,1	5,6	93	452	-	75,9	24,1	95,4
1996	39,8	5,3	86	462	-	74,0	26	95,8
1997	45,0	5,7	82	548	-	73,6	26,4	96,0
1998 ^P	44,7	5,7	80	558	-	72,5	27,5	95,7

Fonte: IISI.
Obs: Incluem-se os dados da siderurgia da antiga Alemanha Oriental para os anos a partir de 1991.
P - Dados preliminares;

De acordo com a tipologia apresentada na **Seção 2.2**, a relação entre capital e trabalho na siderurgia alemã pode ser classificada como “Cooperativa”. No que diz respeito ao processo de reestruturação produtiva, inicialmente, por volta dos anos 60 e 70, o governo alemão teve pouco envolvimento e uma filosofia de não-intervencionismo e assistência financeira, com exceção dos subsídios para a indústria siderúrgica na província de Saar, a mais pobre da Alemanha Ocidental com uma economia altamente dependente da indústria siderúrgica. Segundo HOUSEMAN (1991: 20), “From 1978 to 1986 the federal and Saar governments in Germany provided ARBED-Saarstahl with about US\$ 1,4 billion in aid”

Posteriormente, de meados da década de 70 aos anos 80, com a continuidade da crise no setor, o governo alemão aumentou seu envolvimento com a planificação e o financiamento da reestruturação de longo prazo da indústria siderúrgica. Entre 1983-87 o governo alemão contribuiu com US\$ 1,72 bilhões para a reestruturação da indústria siderúrgica (BAIN, 1992: 31) efetivada através da modernização das plantas existentes nas regiões de Rhine e Rhur. Além da modernização, as formas mais utilizadas nesse processo foram as fusões, o fechamento de plantas e a diversificação, o que contribuiu para uma diminuição da capacidade instalada na siderurgia alemã. A partir dos anos 90, a capacidade instalada passou a aumentar, trazendo problemas para essa indústria no país, pelo fato de o mercado não ter acompanhado esse crescimento (VONDRAN, 1998: 76).

Um fator importante a destacar no processo de reestruturação produtiva na siderurgia alemã é sua rápida incorporação de novas tecnologias. Como pode ser observado na **Tabela 2.II**, todos os fornos Siemens-Martin, ao longo dos anos 80, foram desativados. O reaparecimento dessa tecnologia, a partir de 1991, ocorreu devido à unificação com a antiga Alemanha Oriental (DE PAULA, MARTINS & COSTA, 1997: 554), mas atualmente não há mais produção com esse tipo de tecnologia, sendo a maior parte da produção de aço bruto elaborada por fornos a oxigênio (72,5%) com uma crescente participação de aciaria elétrica. Além da desativação dos fornos Siemens-Martins, outro importante indicador tecnológico na siderurgia alemã é a utilização do lingotamento contínuo. Na **Tabela 2.II** verifica-se que o índice de difusão do lingotamento contínuo tem crescido em um percentual relativamente rápido, passando de 19,4% em 1974 para cerca de 96% a partir de 1996. Um fator importante dessa reestruturação foi a queda na capacidade instalada, com a desativação dos equipamentos menores e menos avançados tecnologicamente e linhas que apresentavam resultados insatisfatórios, com menor produtividade e intensivas em trabalho (DE PAULA, MARTINS & COSTA, 1997: 554), fazendo com que a indústria diminuísse sua ociosidade.

No que diz respeito à privatização na siderurgia alemã, o que é importante caracterizar é o fato de que ela foi uma das indústrias que pouco recorreu à constituição de empresas estatais. Verificaram-se apenas quatro casos de estatização, com pequena participação na produção siderúrgica nacional: Peine-Salzgitter (governo federal e privatizada em 1989), Saarlöhne (governo provincial de Saar), Klöckner (governo da cidade-estado de Bremen e privatizada em 1994) e Maxhütte (governo provincial de Baviera e privatizada em 1994) - DE PAULA (1998: 202).

Por último, é importante observar que a partir dos anos 90 a indústria siderúrgica alemã passou por um importante processo de concentração. Conforme foi destacado por DE PAULA (1998: 212-215), em janeiro de 1990 foi criada a Hüttenwerke Krupp-Mannesmann (HKM), com 50% do capital de cada uma das empresas constituintes; em junho de 1992 a fusão da Krupp com a

Hoesch foi completada; e em julho de 1997 foi criada a Thyssen-Krupp, com o capital dividido em 60% e 40% de cada empresa, respectivamente.

Os impactos desse processo de reestruturação podem ser observados na **Tabela 2.II**, cujos dados demonstraram que a produção na siderurgia alemã passou por uma queda ao longo de todo o período de reestruturação, ou seja, anos 70 e 80, permanecendo constante nos anos 90 e só apresentando um crescimento nos anos de 1997-98. Contudo, se a produção hoje é semelhante, em termos de quantidade, à de meados dos anos 70, a quantidade de mão-de-obra direta empregada é bem inferior. A mão-de-obra direta vem apresentando uma contínua tendência de queda, resultado da redução da capacidade ociosa e da implementação de novas tecnologias. Pela **Tabela 2.II** observa-se que enquanto a produção declinou a uma taxa anual de 0,7%, entre os anos de 1974-98, a quantidade de mão-de-obra empregada sofreu uma queda de quase 4% ao ano, o que possibilitou um crescimento da produtividade do trabalho (que passou de 229 toneladas/homem/ano, em 1974, para 558 t/h/a em 1998) a uma taxa anual de 3,8%.

Vale ressaltar que, de acordo com HOUSEMAN (1991: 35), a redução da força de trabalho na indústria siderúrgica alemã ocorreu com o mínimo possível de suspensão temporária de empregados²⁸. *"Instead, companies relied extensively on early retirement, the reduction of hours worked, the transfer of younger workers into position vacated by retiring workers, and job buyouts"*. Conforme colocado por BAIN (1983: 45),

"(...) West German firms generally adjust employment by using the following techniques: hiring freezes, short work week, short-term layoffs, interplant transfers, transfers between jobs, retraining, work transfer, early retraining, voluntary separation, and plant closing".

A acrescenta-se ainda que, devido ao fato de a indústria siderúrgica alemã ter recorrido a uma pouca participação de empresas estatais, os impactos do processo de privatização foram relativamente pequenos sobre os trabalhadores. Assim, uma das principais consequências do processo de reestruturação, para a siderurgia alemã, foi o aumento da produtividade do trabalho. Porém, é importante verificar o que aconteceu com as relações de trabalho nessa indústria, principalmente no que tange aos sindicatos. Ao longo do processo de reestruturação na siderurgia alemã, as relações de trabalho se caracterizaram pela presença de uma negociação coletiva centralizada, com autonomia entre as partes, com o Estado à margem do processo, uma forte representação sindical e um sistema de co-gestão. Segundo BAIN (1983: 40),

²⁸ Para uma análise mais detalhada das políticas de redução da força de trabalho na indústria siderúrgica em vários países da Europa (Alemanha, França, Países Baixos, Bélgica, Itália e Luxemburgo), ver HOUSEMAN (1991: 137-146).

"West Germany has a dual industrial relations System. Wage issues are negotiated centrally between the unions and employers associations while job security issues are negotiated locally between the plant works council (...) and management".

Sendo que, o processo de negociação coletiva é realizado exclusivamente por sindicatos e associações empresariais por ramo de indústria e atividade econômica. Ambos assumem a função de intervir em assuntos mais globais de caráter econômico, social e até mesmo ecológico; representando seus interesses frente ao governo, parlamento e sociedade civil.

Os trabalhadores da indústria siderúrgica são representados por um forte sindicato, o IG Metall, que domina a representação dos trabalhadores no setor metalúrgico, os quais apresentam elevadas taxas de sindicalização: segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1994: 144), *"(...) 99% of blue collar and 70% of white collar workers are unionised"*. O IG Metall conta com cerca de 3,6 e 4 milhões de afiliados e é o mais poderoso dentre os 12 sindicatos que compõem a central sindical (DGB)²⁹. Esta elevada taxa de sindicalização no setor tem mantido o IG Metall coeso e ativo na adoção de ações políticas, principalmente no que tange às novas formas de organização dos trabalhadores. Vale destacar que a estrutura sindical alemã se caracteriza por ser menos pulverizada, possibilitando uma maior representatividade dos interesses gerais aos seus filiados. POCHMANN (1996: 21) afirma que:

"Não tem sido por outro motivo que, nos países de maior experiência sindical, o número de sindicatos é relativamente reduzido e acompanha uma tendência de constante fusão intersindicatos. Na Alemanha, por exemplo, são dezesseis entidades sindicais de empregados e quarenta e seis de empregadores".

O pouco uso da suspensão temporária, como forma de diminuição da mão-de-obra direta empregada, ocorreu graças à capacidade de intervenção dos sindicatos. O sistema de representação dos trabalhadores na Alemanha tem se caracterizado pelo dualismo, baseado na Lei de Co-gestão e nos sindicatos. O sistema de relação industrial na indústria siderúrgica alemã apresenta uma lei especial de co-gestão, denominada *Montan Codetermination Law* de 1951, cuja participação dos sindicatos e dos trabalhadores ocorre em dois níveis: ao nível da planta, através do conselho de trabalhadores, e ao nível de representação, dentro do quadro administrativo e de supervisão nas empresas. Segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1994: 143-144),

"At the works council level all employees (...) have a voice in defining certain policies including, working conditions, health and safety, recruitment and training, sub-contracting, wage structure an social policy issue (...). At the supervisory board level, the national union leadership select, de facto, 50% of

²⁹ A central sindical alemã (Federação Sindical Alemã - DGB) aglutina cerca de 90% dos trabalhadores sindicalizados.

supervisory board members in enterprises with 1.000 employees. Stockholders will ordinarily elect five board members while the trade union appoints three union officials and selects two company employees to the supervisory board (...). The supervisory board has a vigilance function but appoints a decision-making managerial executive board which is composed of executive managers."

É através dessa estrutura de relação industrial, baseada em um sindicato forte e numa Lei de Co-gestão, que os trabalhadores têm conseguido efetivar uma elevada influência na determinação do processo de reestruturação, minorando os seus impactos. O IG Metall tem conseguido, tanto ao nível política, quanto organizacionalmente, uma elevada participação nos processos de decisão das empresas. Ainda segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1994: 150),

"During the first wave of restructuring it [IG Metall] was able to participate in the development of public assistance from national and regional government in the forms of large restructuring subsidies, the formation of crisis cartels and the 'selective corporatism' which sought to alleviate the effects of restructuring by social plans. During the second wave of restructuring the fit between political and organisational contexts also enabled IG Metall to pursue policies on the humanisation of work. Because works councils have control over which specific changes in working practices are accepted in plants, workers have not been excluded from participating in work redesign, thus enabling the union to be more innovative and less conservative in its response".

Essa força do poder sindical alemão pode ser vista pela capacidade que os trabalhadores tiveram em reduzir a jornada de trabalho, que tem sido uma reivindicação do IG Metall desde os anos 70, como uma estratégia para enfrentar a crescente ameaça de desemprego. Ao longo dos anos 80, conseguiu-se uma diminuição das 40 horas semanais e, no final de 1990, essa jornada de trabalho passou para 35 horas. Ao que tudo indica, a origem desse processo está na greve de 1984 do IG Metall. De acordo com DE PAULA, MARTINS & COSTA (1997: 558): *"De fato, o resultado obtido [com a greve de 1984] representou o primeiro rompimento da barreira das 40 horas e pode-se considerar aquela greve como o início de um processo a desembocou na redução da jornada para 35 horas semanais"*.

Verifica-se assim, que na siderurgia alemã o impacto desse processo de reestruturação produtiva e privatização, sobre o movimento dos trabalhadores é relativamente menor do que nos outros países, que serão analisados em seguida. Tal fato ocorre pela capacidade de o sindicato efetivamente influenciar nos processos de reestruturação de forma a poder minimizar seus impactos sobre o mercado de trabalho. Segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1996: 43),

"This influence has been exerted by making any agreement over job cut-backs dependent four main issues laid down in the 'Frankfurt Agreement' of 1988 reached between IG Metall and the employers' federation: maintaining a workforce that is as highly qualified as possible; adjusting employment in a socially

acceptable way; cutting back employment in a regionally balanced fashion; and modernising facilities”.

Desta forma, a introdução de novos métodos organizacionais, tais como flexibilização funcional e trabalho em grupos, importantes para a indústria, que apresenta hoje uma maior necessidade de atender a uma demanda cada vez mais diferenciada, foi realizada na siderurgia alemã com a própria participação dos trabalhadores. O IG Metall “(...) *has played an active role in developing pro-active policies towards new forms of work organisation*” (BACON, BLYTON & MORRIS, 1996: 42).

Assim, a natureza cooperativa das relações de trabalho na indústria siderúrgica alemã tem contribuído para uma menor oposição por parte dos sindicatos, principalmente no que diz respeito à introdução de células de produção, flexibilidade funcional, diminuição dos níveis funcionais e do sistema de senioriagem rumo a um sistema *skills-based*. Contudo, o sistema de relações de trabalho dual (baseados na co-gestão e na negociação coletiva) alemã possibilitou que essas mudanças organizacionais fossem implementadas de forma menos traumática para os trabalhadores, fazendo com que as relações de trabalho não se modificassem drasticamente ao longo do processo de reestruturação. Conforme foi destacado por BACON, BLYTON & MORRIS (1994: 150),

“In Germany there is a close match between political and organisational contexts whereby codetermination enabled IG Metall to participate in the decision-making process in the firm and the steel policy-making process. (...) it was able to participate in the development of public assistance (...) [and] enabled IG Metall to pursue policies on the humanisation of work”.

2.2.2 Japão

A indústria siderúrgica japonesa, até os anos 70, era (e continua sendo até hoje) uma das principais produtoras de aço do mundo, tanto em termos de qualidade quanto de quantidade, sendo que o “(...) *major factor contribution to this remarkable development was the so called ‘investment driven’ strategy of the private companies*” (YONEKURA & GUELLE, 1998: 151). Porém, a partir daquela década, essa indústria vem perdendo sua participação na produção mundial. Vale destacar (Tabela 2.III), que em 1974 a siderurgia japonesa produzia 16,52% da produção mundial. Já em 1991 essa participação era de 14,87%, caindo, em 1998, para 12,06%. Contudo, apesar dessa queda, o Japão é ainda um dos maiores produtores de aço do mundo (3º lugar no ranking mundial, em 1998) com uma produção de 93,5 milhões de toneladas. As quatro maiores companhias produtoras de aço na siderurgia japonesa são: a Nippon Steel (a segunda maior empresa produtora de aço do

mundo no ano de 1998, só perdendo para a POSCO - Coreia do Sul), a Nippon Kokan (NKK), a Kawasaki e a Sumitomo.

Tabela 2.III: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Japonesa, 1974-98

Ano	Produção de Aço Bruto (milhões de ton.)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			Lingotamento Contínuo (%)
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	
1974	117,1	16,52	459	255	1,3	80,8	17,8	25,1
1980	111,4	15,57	380	293	-	75,5	24,5	59,5
1985	105,3	14,65	349	301	-	71,0	29,0	91,1
1990	110,3	14,32	305	361	-	68,6	31,4	93,9
1991	110,0	14,87	306	358	-	68,6	31,4	94,4
1992	98,1	13,57	304	322	-	68,4	31,6	95,4
1993	99,6	13,69	284	250	-	68,8	31,2	95,7
1994	98,3	13,55	267	368	-	68,4	31,6	95,8
1995	101,6	13,50	252	403	-	67,7	32,3	95,8
1996	98,8	13,21	240	411	-	66,7	33,3	96,4
1997	104,5	13,15	230	454	-	67,2	32,8	96,6
1998 ^P	93,5	12,06	221	423	-	68,1	31,9	96,9

Fonte: IISI.

P - Dados Preliminares;

Tal como na Alemanha, as relações de trabalho na indústria siderúrgica japonesa são também caracterizadas como do tipo “Cooperativas”. No que tange ao processo de reestruturação, pode-se dizer que esse teve início a partir de 1978. O objetivo dessa reestruturação industrial era manter sua posição no mercado mundial de aço. É importante observar que enquanto a Alemanha, no processo de sua reestruturação, obteve uma maior assistência financeira do Estado, principalmente a partir dos anos 80; a reestruturação siderúrgica japonesa ocorreu com uma menor assistência financeira governamental, financiada pelas próprias empresas.

As formas de reestruturação utilizadas foram: a) a redução da capacidade instalada e racionalização da produção, com o melhoramento tecnológico, possibilitando um aumento da produtividade do trabalho; b) diversificação, através, inicialmente, de negócios com alguma relação com seus produtos siderúrgicos, e, posteriormente, através de negócios não ligados às suas áreas tradicionais, tais com a indústria química, semicondutores, softwares e biotecnologias; c) *joint-ventures*, tanto com empresas domésticas quanto estrangeiras, tanto com as indústrias de eletrônicos e companhias de computação, quanto com outras siderúrgicas; e d) internacionalização, com produção em outros países, através de *joint-ventures* e investimentos diretos, principalmente nos Estados Unidos e na Ásia, devido à impossibilidade de crescimento do mercado doméstico, à valorização do yen e ao aumento dos investimentos da indústria automobilística em outros países (YONEKURA & GUELLE, 1998 e BAIN, 1992: 33).

A modernização tecnológica do parque siderúrgico japonês pode ser observada a partir da **Tabela 2.III**, onde em meados de década de 70 a produção já estava enormemente concentrada na rota tecnológica a oxigênio (80,8%), e a produção por fornos Siemens-Martin era muito pouca (1,3%). Já em 1980, esse tipo de produção não existia mais, o que mostra que a incorporação de novas tecnologias nessa indústria ocorreu de forma acelerada. Só para efeito de comparação, a Alemanha, como já foi discutido (**Tabela 2.II** pag. 62), em 1980 ainda produzia 6,7% de seu aço através de Fornos Siemens-Martins, os quais só foram desativados em meados da década de 80 e reapareceram em 1991 com a unificação alemã. Atualmente mais de 65% do aço no Japão são produzidos através de fornos a oxigênio e o restante em fornos elétricos (que vem lentamente aumentando sua participação), denotando o alto nível de desenvolvimento tecnológico da siderurgia japonesa.

No que diz respeito ao lingotamento contínuo, verifica-se também uma rápida incorporação dessa tecnologia na indústria siderúrgica japonesa. Enquanto na Alemanha, no ano de 1985, apenas 79,5% da produção eram feitos através de lingotamento contínuo; no Japão, nesse mesmo ano, produzia-se com 91,1%. Atualmente esse dois países apresentam uma estrutura tecnológica relativamente próxima, com uma produção de aço priorizando os fornos a oxigênio e uma utilização de lingotamento contínuo de cerca de 96%.

No que diz respeito à introdução de novas tecnologias é importante observar que a indústria siderúrgica japonesa é altamente inovativa, sendo os gastos em P&D bastante elevados (HASEGAWA, 1996: 76), o que tem, inclusive, contribuído para a estratégia das empresas de diversificação, conforme se pode observar na Nippon Steel. Segundo YONEKURA & GUELLE (1998: 159),

"(...) Nippon Steel's computerised material analysing technology was so advanced that many specialists from the US National Aeronautics and Space Administration (NASA) and the Smithsonian Institute expressed astonishment. For example, in order to control the inside temperature and reaction process of blast furnaces, Nippon Steel had developed a highly sophisticated sensor and a number of analysing devices. Although these technologies had been developed for use with iron and steelmaking, they were also applicable in others fields. It was in this way that Nippon Steel used its accumulated technology in its diversification".

Pela **Tabela 2.III** é possível observar que esse processo de reestruturação também apresentou uma influência positiva na produtividade do trabalho na siderurgia japonesa, que foi continuamente crescente de meados da década de 70 ao início de 90, apresentando uma queda no período de 1990-93. A partir desse ano (1993), a produtividade do trabalho apresentou um aumento "explosivo", quase dobrando em apenas 4 anos. Segundo BAIN (1992: 32), *"(...) the newest Japanese steel plants could produce 1.800 tons of steel per man year at 90 percent capacity*

utilization, up from 1.000 tons per man year in 1977". O aumento de produtividade do trabalho, se comparado com os dados da siderurgia alemã, apresentou uma trajetória menos satisfatória, pois enquanto na Alemanha a taxa anual de crescimento da produtividade do trabalho, entre 1974 a 1998, foi de 3,8%; no Japão essa taxa apresentou um crescimento de 2,1%.

Desta maneira, tal como ocorreu na Alemanha, o mercado de trabalho na siderurgia japonesa também apresentou impactos negativos com o processo de reestruturação e a implantação de novas tecnologias. O mercado de trabalho japonês consiste, basicamente, de dois tipos de trabalhadores: regulares e temporários, sendo os contratos de trabalho, via de regra, coletivos. Os trabalhadores regulares geralmente entram na empresa após terminarem a graduação, recebem treinamentos contínuos e permanecem na empresa até a sua aposentadoria (por volta dos 55 e 65 anos), recebendo aumentos automáticos dependendo do tempo de serviço na empresa. A percentagem do salário que é determinada pela idade e duração do serviço na empresa siderúrgicas, girava em torno de 50% (HASEGAWA, 1996: 55).

Os trabalhadores regulares não são admitidos para uma função específica, mas sim, como empregado da empresa, o que vem mostrar uma estrutura já com uma importante flexibilidade funcional, embora combinada com uma pequena flexibilidade quantitativa. Já os trabalhadores temporários não possuem estabilidade no emprego e, em geral, possuem níveis de escolaridade menores. Com a Lei "*Employment Insurance Law*", introduzida em 1974, um plano de subsídio sobre o emprego é reembolsado às empresas que mantêm um excesso de trabalhadores. O reembolso é da ordem de 70-80% dos salários, sendo suportado por um fundo de seguro desemprego (BAIN, 1992: 146). É importante ressaltar que os trabalhadores vitalícios (*lifetime employment*), correspondentes aos trabalhadores regulares, não fazem parte de qualquer lei ou contrato e sim de um acordo tácito entre os empregados e empregadores. Nos últimos anos esse tipo de trabalhador tem sido cada vez menos usado dentro das organizações (TAKAHASHI, 1997: 58-63).

Tal estrutura do mercado de trabalho japonês não é diferente para a indústria siderúrgica, como destaca HASEGAWA (1996).

"A major characteristic of the employment practice in Japanese large-scale steel enterprises has been the principle of employing young graduates from various educational careers on a long-term basis, without specifying particular jobs. The implications is that they join and belong to the company and continue until retirement to work within and for it under a broad category of blue- or white-collar work".

Essa prática de empregos vitalícios é importante devido ao fato de os trabalhadores japoneses terem uma cultura onde a relevância da estabilidade no emprego é muito maior do que as condições de trabalho e salário. Segundo Tadashi Tzunesawa (METAL BULLETIN (292): 50), secretário

assistente de um sindicato da indústria siderúrgica japonesa (Tekko Roren), *"our federation's policy is that job security is of paramount importance, and working conditions including wages, come second"*.

Com a reestruturação produtiva, houve uma queda no emprego na siderurgia japonesa (Tabela 2.III), efetivada principalmente sobre os trabalhadores temporários, que passaram a ver diminuído seus postos de trabalho, com o aumento de trabalhadores subcontratados. Acentuou-se, assim, o sistema de trabalho dual: de um lado os *honkō*, trabalhadores das próprias empresas siderúrgicas, e, de outro, os *shitauekō*, trabalhadores de firmas subcontratadas (HASEGAWA, 1996: 51-53). Desta maneira, os impactos da modernização sobre os trabalhadores se apresentam não só no nível quantitativo, como também qualitativo, mudando a estrutura de organização desses trabalhadores. Segundo BAIN (1992: 147), as formas utilizadas pelas companhias siderúrgicas japonesas para o ajustamento do emprego foram:

"(...) hiring freezes with normal attrition, long-term transfers to other firms, short-term transfers to other firms, voluntary severance, dismissal, in-sourcing of work previously subcontracted, subcontracting workers to other companies, permanent transfers, temporary relocation within the firm, and staggered or partial operations".

É importante observar que os trabalhadores vitalícios são de mais difícil suspensão do emprego. Assim, a partir dos anos 80, a estratégia de diversificação passou a ser importante para a racionalização do emprego, à medida que esses trabalhadores poderiam ser transferidos para as outras empresas filiadas às siderúrgicas (METAL BULLETIN (292) 51).

"Such diversification was useful and necessary as a means of transferring employees made redundant under the practice of life-time employment (...). Japanese diversification can be explained by two reasons: one is the pressures from the existing practice of life-time employment and the other is due to the technological advantages they created during the high growth period" (HASEGAWA, 1996: 929).

A política das firmas tem sido de consultar e cooperar com os sindicatos³⁰. No Japão os sindicatos, em sua maioria, não são organizados por tipo de ocupação ou de trabalho, mas pela empresa individualmente. Existem dois tipos básicos de organização sindical nesse país: por empresa e por indústria. O primeiro congrega todos os empregados da empresa, enquanto o segundo, em cada companhia ou escritório dessa, combina um grupo organizado de sindicatos, que, organizados por indústria, são inexpressivos. Essa estrutura sindical acaba por resultar um tipo de negociação

³⁰ Além dos sindicatos por empresas, a figura do contramestre (*foremen*) é importante dentro das relações industria na siderurgia, sendo considerado o *"core of the workshop community"* (HASEGAWA, 1996: 58).

coletiva descentralizada, ocorrendo no âmbito da empresa com pouca interferência externa. A hierarquia japonesa adota os sindicatos por empresas, as federações industriais e as centrais nacionais (MENSAGEM ECONÔMICA, 1985: 28). Na siderurgia, um exemplo de sindicatos por empresa é o *Nippon Steel Corporation Trade Union Federations*, representantes dos empregados (tanto os *Blue* quanto os *White-collar*) da Nippon Steel. É importante observar que somente os trabalhadores dessa empresa são representados por esse sindicato, ficando de fora os trabalhadores subcontratados e temporários (HASEGAWA, 1996: 58). Conclui-se que a tendência de aumentar a subcontratação tende a contribuir para um enfraquecimento dos sindicatos na siderurgia japonesa.

Os sindicatos por empresas estão fundamentados em três princípios básicos: a) garantia e aumento de emprego; b) cooperação mútua entre trabalhadores e gerentes; e c) distribuição justa dos ganhos de produtividade entre empresas, trabalhadores e consumidores. Existe uma filosofia de cooperação mútua entre trabalhadores e empresários. Segundo o DIEESE (1996a: 15), essa cooperação ocorre em dois níveis: na negociação coletiva, cujo objetivo é *“aumentar a fatia do bolo que cabe aos trabalhadores”*; no sistema de consulta prévia ao sindicato, cuja finalidade é *“aumentar o número de bolos produzidos pela empresa”*. Vale destacar aqui que o sistema de consulta é, em geral, menos conflitivo, por tratar de questões de gestão onde a palavra final é geralmente da gerência. Segundo o *Zenzorren*, segunda central sindical japonesa, (DIEESE, 1996: 15) *“(...) esse sistema de consulta não significa gestão compartilhada, como nas experiências de co-gestão alemã, pois no Japão os trabalhadores não participam da gerência da empresa”*.

De acordo com Totsuka (DIEESE, 1996: 13), tem ocorrido no Japão uma intenção de reformulação da atual estrutura do mercado de trabalho, rumo a uma flexibilização quantitativa e segmentação desse. Ao lado dos trabalhadores regulares (que gozam de estabilidade no emprego), o empresariado vem empregando outros tipos de trabalhadores, tais como: trabalhadores especializados, com contratos de um a dois anos, sem a interferência dos sindicatos; trabalhadores precários, com contratos horistas e sem nenhuma estabilidade. Além do mais, há uma tentativa de maior flexibilização dos benefícios para o esquema de senioridade, com redução dos aumentos automáticos e fixos, em troca de maiores gratificações ao mérito, forçando uma maior individualização nas relações de trabalho. Para a indústria siderúrgica, essas mudanças nas relações de trabalho ainda são dúbias, pois de um lado, parece haver uma diminuição no emprego vitalício e, por outro, esse esquema de contratação ainda permanece, principalmente para aquelas “ocupações-chaves” (HASEGAWA, 1996: 295).

Se, por um lado, o Japão, tal como na Alemanha, apresenta também um esquema de cooperação entre os trabalhadores e as empresas; por outro lado, no Japão essa cooperação não significa co-gestão e os sindicatos, apesar de fortes, são por empresas e se apresentam mais

pulverizados³¹. Assim, apesar de um esquema de menor participação dos trabalhadores nas empresas e seu menor poder de barganha, o impacto da reestruturação na siderurgia japonesa não se apresenta, ao menos no que tange aos dados quantitativos, de forma mais negativa. Enquanto na Alemanha, entre 1974 a 1998, a produção permaneceu relativamente constante, caindo até finais da década de 80 e recuperando-se a partir de então, e o emprego apresentou uma queda anual de 4,3%; no Japão, nesse mesmo período, a produção também apresentou um declínio até meados da década de 80, se recuperando a partir de 1990, embora sua queda anual do emprego tinha sido de 3%.

2.3 Países de Relação “Adversária”

Seguindo na mesma linha de análise, serão apresentados nessa seção os principais elementos da reestruturação produtiva e privatização, bem como os seus efeitos sobre as relações entre os trabalhadores e o capital, para os países “Adversários”, representados aqui pelos Estados Unidos da América (EUA), Reino Unido e Canadá. Conforme foi observado no **Seção 2.2**, esses países apresentaram uma reestruturação produtiva na siderurgia a partir dos anos 80, onde a participação do Estado como produtor foi proporcionalmente maior e os trabalhadores, apesar dos sindicatos fortes, tiveram um poder de influência menor nas decisões estratégicas das empresas. Correspondem, então, a uma relação não de cooperação, mas sim de concorrência entre o capital e o trabalho.

2.3.1 Estados Unidos

A indústria siderúrgica dos EUA, a partir da II Guerra Mundial, ocupava a posição de principal produtora mundial de aço. De fato os EUA, em meados da década de 50, possuíam uma grande superioridade tecnológica em relação aos produtores mundiais de aço bruto. A participação da produção de aço bruto desse país, em relação à produção mundial, em 1950, era de 47% (KENWARD, 1987: 30-31). A partir da década de 70, a produção de aço bruto dos EUA diminuiu sua participação na produção mundial, e já em 1985, sua indústria siderúrgica representava apenas 11% da produção mundial.

Contudo, os Estados Unidos são ainda um dos principais países produtores de aço do mundo. A partir de 1992 sua participação na produção mundial começou a crescer novamente, e no

³¹ Vale destacar que “Apesar de pulverizados por empresa, as negociações seguem uma orientação única da central e das federações setoriais, para que as reivindicações dos trabalhadores sejam basicamente iguais” (DIEESE, 1996: 15).

ano de 1998 eles estavam em segundo lugar no *ranking* mundial, com uma produção de 97,7 milhões de toneladas de aço bruto, apresentando 12,6% da produção total mundial (Tabela 2.IV). As quatro maiores companhias siderúrgicas dos Estados Unidos são: USX, Bethlehem Steel, Nucor e Ling-Temco-Vought (LTV).

Tabela 2.IV: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia dos Estados Unidos, 1974-98

Ano	Produção de Aço Bruto (milhões de ton.)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	Lingotamento Contínuo (%)
1974	132,2	18,6	521	253	24,4	56,0	19,7	8,1
1980	101,5	14,2	399	254	11,6	61,2	27,2	20,3
1985	80,1	11,1	238	336	7,3	58,8	33,9	44,4
1990	89,7	11,6	204	439	3,5	59,1	37,3	67,4
1991	79,7	10,8	196	406	1,6	60,0	38,4	75,8
1992	84,3	11,7	190	443	-	62,0	38,0	79,3
1993	88,8	12,2	174	510	-	60,6	39,4	85,7
1994	91,2	12,6	170	536	-	60,7	39,3	89,5
1995	95,2	12,6	171	556	-	59,6	40,4	91,1
1996	94,7	12,6	167	567	-	57,4	42,6	92,4
1997	99,2	12,4	163	608	-	56,2	43,8	94,7
1998 ^P	97,7	12,6	160	610	-	55,4	46,4	95,3

Fonte: IISI.

P - Dados Preliminares.

Conforme BAIN (1992), a relação capital/trabalho na indústria siderúrgica dos EUA pode ser classificada como do tipo “Adversária” (Seção 2.2). No que tange à reestruturação produtiva, a indústria siderúrgica dos EUA realizou sua maior mudança estrutural a partir da recessão de 1982, em resposta aos problemas de supercapacidade e de influxos de produtos siderúrgicos externos (BAIN, 1992: 20). Nesse país, o processo de reestruturação da siderurgia foi financiado fundamentalmente pela iniciativa privada, com pouca participação governamental³². As formas de reestruturação mais usadas pelas empresas foram: a) Fechamento de plantas, sendo que em apenas 12 anos (1975-87) houve uma redução de 6 companhias integradas, com o fechamento de 24 plantas; b) fusões, como é o caso da fusão da Jones and Loughlin, de propriedade da LTV, com a Republic Steel Corporation, em 1984, formando, na época, a segunda maior siderúrgica do país; c) diversificação, que foi usada principalmente por empresas integradas com o objetivo de dar maior

³² Segundo MARTINS & DE PAULA (1997: 6-7), em termos de estratégia empresarial, a siderurgia dos EUA se distingue em três segmentos: usinas integradas a coque, empresas denominadas reconstituídas e as *mini-mills*. Ainda de acordo com esses autores, “(...) os ganhos líquidos da reestruturação apropriados pelas empresas reconstituídas, no período 1983-92, foram de US\$ 5,3 bilhões. Ou seja, mesmo não contando com apoio governamental direto, a siderurgia norte-americana, na sua reestruturação, acabou se apropriando de recursos financeiros (às custas do governo, mas principalmente das renegociações dos contratos de trabalho), que evitaram um decréscimo ainda maior da produção e do volume de emprego”.

melhora em seus rendimentos, não ficando tão vulneráveis às flutuações do setor siderúrgico (BAIN, 1992: 20-22).

É importante observar que, nesse processo de reestruturação, a capacidade instalada da siderurgia dos EUA diminuiu sensivelmente a partir da década de 80, passando a aumentar a partir de 1994. Vale ressaltar que não houve, em geral, na siderurgia norte-americana, um fechamento abrupto de plantas. De acordo com BAIN (1992: 123), *“eventually, the entire plant could be closed, but most of the reductions in the past decade have come from partial plant closures”*. Houve, contudo, a partir de 1983, um aumento da utilização da capacidade instalada, passando de 48,4%, em 1982, para 93,3% em 1995 (MARTINS & DE PAULA, 1997: 4). Como consequência desse processo, apesar da queda da capacidade instalada, entre 1980-98, a produção não apresentou uma queda tão acentuada, perfazendo uma redução em apenas 0,2% ao ano.

Ao contrário das siderurgias alemã e japonesa, um ponto importante no processo de reestruturação da siderurgia dos EUA foi sua lenta incorporação de novas tecnologias. De acordo com KENWARD (1987: 32),

“No início dos anos 80, a produção das aciarias norte-americanas que utilizavam o aquecimento a arco elétrico era superior à dos competidores japoneses e europeus. Avaliada com base na participação conjunta de produção derivada desses dois processos avançados, a tecnologia siderúrgica dos EUA foi no mínimo comparável à da CE até 1975. Mas desde então, a indústria norte-americana de aço demorou a desativar suas aciarias ineficientes (...)”.

Essa “demora” pode ser observada pela **Tabela 2.IV**, onde se verifica que, ainda em 1991, cerca de 1,6% da produção de aço nos EUA utilizava a antiga tecnologia de fornos Siemens-Martin (como foi observado na seção anterior, tanto a Alemanha, quanto o Japão já não utilizavam essa tecnologia desde os anos 80). Atualmente a maior parte da produção de aço nos EUA é feita à base de fornos a oxigênio (55,4%), apesar de, contudo, a produção à base de aciarias elétricas ter apresentado uma tendência crescente, principalmente pela introdução das *mini-mills*.

No que diz respeito à tecnologia de lingotamento contínuo, também se observa que os EUA foram relativamente lentos em sua incorporação. Pela **Tabela 2.IV** pode-se verificar que em 1985 somente 44,4% da produção do país de aço empregavam o lingotamento contínuo, enquanto que na Alemanha e Japão essa tecnologia já era amplamente difundida no início da década de 80. Atualmente, a difusão do lingotamento contínuo nos EUA é bastante expressiva (cerca de 95%), tal como nos países anteriormente analisados. Segundo KENWARD (1987: 32),

“Uma importante razão para a diferença no ritmo da adoção de tecnologias mais avançadas, por parte dos EUA e de alguns de seus competidores, pode estar ligada ao fato de, desde 1950, a indústria norte-americana ter tendido a substituir capacidade obsoleta, enquanto outros produtores construíam novos

sistemas. Essa diferença tem dois significados. Primeiro, a instalação de capacidade de substituição num sistema já existente exige ajustes, pois a nova capacidade tem de se adaptar às condições que já existem (...). Segundo, o desempenho financeiro de uma companhia que está substituindo capacidade obsoleta antes do momento previsto tende a ser menos bom que o de uma firma que está construindo capacidade nova”.

É importante observar que a incorporação de novas tecnologias na siderurgia dos EUA ocorreu muito em consequência da introdução de investimentos diretos e *joint-ventures* com as companhias siderúrgicas japonesas. Como exemplo da primeira estratégia podem ser citados a NKK, Kobe Steel, and Kawasaki, enquanto a Nippon Steel e a Sumitomo Metal são exemplo da segunda. Desta forma, essa aliança entre as siderurgias Japonesa e Americana possibilitou a incorporação de novas tecnologias pelas siderúrgicas dos EUA. Conforme apresenta YONEKURA & GUELLE (1998: 162), *“Since 1984, Japanese investments in US steel modernisation resulted in the construction of almost 4 Mt. of new high quality, coated sheet facilities as well as the renovation and modernisation of existing steel facilities in the USA.”*

Pela **Tabela 2.IV** pode-se observar que a indústria siderúrgica dos EUA passou por um declínio na produção de aço bruto ao longo dos anos 70 e 80, voltando a se recuperar a partir de 1992. Porém o principal impacto da reestruturação produtiva nessa indústria foi, sem dúvida, a diminuição do emprego direto. Pela **Tabela 2.IV**, verifica-se que essa redução foi drástica (4,8% ao ano, de 1974 a 1998), fazendo com que a produtividade do trabalho crescesse continuamente nesse período (3,7% ao ano) - principalmente a partir de 1992, quando a produção voltou a ter uma tendência a crescimento e o nível de emprego continuou a diminuir constantemente. Observa-se que o impacto sobre o nível de emprego nesse país foi um pouco superior ao verificado nos países de relação industrial “Cooperativa”, principalmente o Japão (**Seção 2.3.2**). Como foi visto, a queda do emprego, nesse mesmo período, nas indústrias siderúrgicas da Alemanha e Japão decresceu a uma taxa anual de 4,3% e 3%, respectivamente.

A redução das plantas nos EUA ocorreu mais devido ao fechamento das siderúrgicas integradas, com aumento da relevância das chamadas *mini-mills*. A Nucor (uma *mini-mill*) já é a terceira maior companhia produtora de aço bruto do país. O sucesso das *mini-mills*, na siderurgia dos EUA, em detrimento das usinas integradas a coque, é destacado por: a) utilizar tecnologia poupadora de mão-de-obra; b) salários mais baixos; c) utilização de mão-de-obra não sindicalizada d) grande disponibilidade de sucata nos EUA; e) utilização de plantas muito automatizadas com adoção de métodos gerenciais inovadores; e f) baixo custo da sucata (MARTINS & DE PAULA, 1997: 7). A grande vantagem na produtividade das *mini-mills* pode ser vista em GIBELLIERI (1998: 198), ao afirmar que, as empresas com essa rota tecnológica requerem em média 1 homem/hora/tonelada de aço produzida, sendo que no caso dos EUA a Nucor mostra um grande

record por apresentar uma produtividade de 0,5 homem/hora/tonelada. A perspectiva desse indicador é de chegar a 0,35 h/h/t. Desta forma, os impactos sobre os trabalhadores não ocorrem somente em termos quantitativos, mas também qualitativos. No que diz respeito aos sindicatos, segundo esses mesmo autor (1998: 211),

"A very important difference between the big integrated steel companies and the minimills lies in the rate of unionisation, which is 100% in the former and only slightly above 50% in the latter (which account for 40% of total output). In about 50% of companies there are no Trade Union at all (...); amongst these are Nucor (...)".

Além do mais, ainda de acordo com GIBELLIERI (1998: 198 e 212), essas empresas têm como características: a) produção "enxuta"; b) flexibilização da produção; c) racionalização da estrutura gerencial; d) produção em grupo, baseada no envolvimento e na motivação dos trabalhadores sem, contudo, permitir que esses trabalhadores participem das decisões de produção e planejamento das empresas; e e) emprego de uma força de trabalho jovem, flexível e não sindicalizada. Isso indica que essa rota tecnológica se apresenta como um grande impacto nas relações de trabalho dentro da siderurgia, no sentido de diminuir o poder de barganha dos trabalhadores e influenciar a sua relação com o capital.

De acordo com MALENTACCHI (1998: 183-184)

"These facilities [mini-mills] are manned by non-unionised labour, as part of a deliberate policy, whereby management is able to unilaterally determine working conditions and wages, forcing the workers to bear the costs that would arise in times of economic recession, flexible wages structures that cause wage levels to fall substantially when demand, output or profitability is reduced".

Outro ponto importante a ressaltar no que diz respeito aos impactos da reestruturação produtiva sobre os trabalhadores está na utilização de *joint-ventures* na siderurgia dos EUA. Como foi colocado acima, a incorporação de novas tecnologias ocorreu em grande parte devido a *joint-ventures* com empresas japonesas. Além dessa incorporação de novas tecnologias, ocorreram também mudanças organizacionais nas empresas, trazidas pelas empresas estrangeiras, tais como: *"(...) total quality control, 'just-in-time' logistics, continuous improvement, a focus on preventive maintenance, and extensive training and cross-training of operators (...)"* (MANGUM, KIM & TALLMAN, 1996: 190). Desta forma, a utilização dessa estratégia de reestruturação também significou impactos para as relações de trabalho na siderúrgica dos EUA.

No que diz respeito às negociações coletivas nos EUA durante o processo de reestruturação dos anos 70, pode-se dizer que elas se caracterizaram por seguirem os princípios e os padrões do *New Deal* (estrutura através da qual se desenvolveu o Modelo de Regulação Fordista nos EUA

durante os anos 30). Segundo BAIN (1992: 67-68), isso também foi verdadeiro para o setor siderúrgico em particular, que

“since the organisation of the integrated producers in the 1930s, collective bargaining has operated under the umbrella of the U. S. Steel Corporation and the United Steel-workers of America. The USWA and the eight largest steel firms that formed the Coordinating Committee Steel sought maintain the status quo and prevent excessive competition in labour costs by industrywide bargaining”

Além do mais, a negociação coletiva durante o processo de reestruturação produtiva dos EUA pode ser caracterizada também como passando de uma forma mais centralizada para uma mais descentralizada³³. Em 1973 foi assinado o “*Experimental Negotiation Agreement*” (ENA), uma tentativa de evitar crises nas negociações entre as empresas e o sindicato, tais como a greve de 1959, ocasião em que a indústria siderúrgica passou a perder para a competição de importados. A siderurgia americana tem uma história de grandes conflitos, entre os quais a greve de Homestead talvez seja a mais conhecida (ELBAUM & WILKINSON, 1979: 275). Também recentemente, no ano de 1997, a Wheeling-Pittsburgh, a nona maior siderúrgica integrada dos EUA, situada no estado de West Virginia, perto da divisa com Ohio e Pennsylvania, foi palco da mais longa greve já enfrentada pelo setor siderúrgico norte americano, com duração de quase 11 meses e envolvendo cerca de 4.500 trabalhadores diretos (BOX 1). De acordo com o DIEESE (1996b: 12), as negociações de questões trabalhistas nos EUA são geralmente difíceis, devido ao fato de o setor empresarial ter sempre uma postura anti-sindical. Assim, com o ENA, de um lado, os trabalhadores tiveram um aumento em seus rendimentos e, por outro, garantiram não realizar nenhuma greve e ainda aumentar as pressões contra as importações (BAIN, 1992: 68).

Contudo, ao final dos anos 70 e início dos 80, com a crise de competitividade, as empresas passaram a dar maior atenção à redução dos custos, focalizando principalmente os salários, benefícios e as regras sobre o trabalho (“*work rules*”). Desta forma, o que caracteriza as relações entre o trabalho e o capital pode ser colocado como uma forma de participação através da negociação e não cooperação. Segundo BAIN (1992: 70-71),

“In 1985, coordinated bargaining ended. The 1986 negotiations on a company-by-company basis were of two types. In one, companies felt that the only way to improve productivity was to seek a more cooperative arrangement with the union. The second approach was taken by USS, which engaged in tough negotiations over reductions in labour costs (...). The end of coordinated bargaining encouraged the decentralisation of negotiations to the plant level. This created a problem for the USW leadership, which now had to reconcile its members' goals

³³ Para uma análise do surgimento das relações industriais na siderurgia dos EUA, no final de século passado e início desse, ver STONE (1974), ELBAUM & WILKINSON (1979) e BROWN & NUWER (1987).

of preserving their jobs at each plant against the leadership's need for a coordinated strategy".

BOX 1: A Greve na Wheeling-Pittsburgh Steel Corporation

Uma das grandes empresas dentro do setor siderúrgico dos Estados Unidos é a Wheeling-Pittsburgh Steel Corporation, que teve sua origem na fusão de três outras empresas (LaBelle Iron Works, Whitaker-Glessner Company e Wheeling Corrugating Company). Depois de um mês de negociações, que começaram a ser feitas em 5 de setembro de 1996, entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores (USWA), esses decidiram entrar em greve no dia 1º de outubro de 1996, dia em que expirou o contrato de trabalho de quatro anos, devido ao não-fechamento de um novo acordo coletivo entre as partes. O principal ponto de negociação foi o plano de pensão, cujo sindicato propôs um plano que fosse comparável com planos de outras siderúrgicas. A proposta final da Wheeling-Pittsburgh, no que diz respeito ao plano de pensão, foi um benefício mensal entre US\$ 1.200,00 a US\$ 1.600,00, a depender dos anos de serviços quando da aposentadoria. Segundo o sindicato, a proposta da empresa eliminou algumas proteções contratuais e coberturas de saúde. Além disso, mudanças em algumas regras de trabalho foram incluídas, o que, de acordo com a empresa, seriam necessárias para uma maior eficiência de produção para poder competir com concorrentes, tanto norte-americanos, quanto estrangeiros.

Durante todo o período de negociação entre a empresa e o sindicato, esse último tomou a estratégia de se manter irredutível em sua proposta inicial, feita em setembro. Uma das razões para que o sindicato não cedesse em sua proposta inicial foi o apoio que os grevistas receberam da base do USWA. Os líderes sindicais locais, num encontro do *Basic Steel Industry Conference* (BSIC), em 29 de janeiro, conseguiram um apoio financeiro aos grevistas, com um fundo que seria criado a partir de um dólar por grevista por semana. Além do mais, eles conseguiram enviar uma caravana de membros para apoiar o piquete dos grevistas e montar um esquema para enviar gêneros alimentícios para os familiares dos grevistas. Esse apoio foi conseguido graças ao entendimento dos líderes sindicais e dos próprios trabalhadores, com o argumento de que essa greve da Wheeling-Pittsburgh não era apenas local, mas sim uma luta de todos os trabalhadores da indústria siderúrgica, e que as demandas adquiridas desses grevistas poderiam ser feitas por trabalhadores de outras companhias em negociações futuras. Segundo Becker, o presidente internacional do USWA, essa ação do BSIC mostrava a força do sindicato e que esse *"não iria ser quebrado"*. Um outro apoio financeiro importante conseguido pelo sindicato foi um ganho na justiça, para os membros situados em Ohio, de um seguro desemprego pelo Ohio Bureau of Employment Service (OBES) totalizando US\$ 20 milhões de dólares para cerca de 3.000 membros.

Uma forma de pressão da Wheeling-Pittsburgh para, possivelmente, tentar desarticular essa "solidariedade" entre os trabalhadores, foi a divulgação de que um dos objetivos da greve, segundo Ron LaBow, presidente da companhia, era o de forçar a empresa à falência e à venda. De acordo com Becker, o propósito da greve não era esse, mas o de realizar um contrato justo para os 4.500 trabalhadores da empresa.

Finalmente, em primeiro de agosto, 10 meses depois do início da greve, uma tentativa de acordo foi submetida ao sindicato para que esse pudesse aprovar e que seus membros o ratificassem. O Comitê de Negociação do USWA aprovou, no dia 3 de agosto, um novo contrato coletivo de cinco anos. Esse novo contrato foi submetido à apreciação dos trabalhadores com a recomendação do próprio comitê para que ele fosse ratificado.

(Continua)

BOX 1 - A Greve na Wheeling-Pittsburgh Steel Corporation

(Continuação)

De acordo com George Becker, esse acordo representava uma grande vitória dos trabalhadores siderúrgicos e do sindicato local, e mais ainda, uma grande vitória para os trabalhadores da Wheeling-Pittsburgh e seus familiares. Em complemento, Jim Bowen afirmou que esse contrato era um testemunho da solidariedade de 4.500 trabalhadores e seus familiares, que suportaram mais de 10 meses estafantes, mas nunca hesitaram em sua "luta pela justiça"; e que esse contrato vinha de encontro com as demandas dos trabalhadores e premiava o sacrifício que eles haviam feito. Os trabalhadores aprovaram, no dia 12 de agosto, através de voto secreto (3.105 votos a favor e 817 contra), por ratificar o novo contrato coletivo de trabalho de cinco anos, que terminará em 1º de Setembro de 2002, e um acordo de pensão de 8 anos, dando fim à mais longa greve que o setor siderúrgico norte americano já enfrentara.

A volta à produção siderúrgica seria, de acordo com o chefe executivo da Wheeling-Pittsburgh, John R. Scheessele, de forma gradual e baseada sob o nível de demanda de produtos que a empresa fosse recebendo, pois era necessário um tempo para que a empresa restabelecesse sua posição no mercado. Os principais pontos do acordo coletivo são: um plano de pensão que é comum ao restante do setor siderúrgico, com um benefício de aposentadoria básica de US\$ 40 dólares por mês, por ano de trabalho na empresa (esse multiplicador passa para US\$ 44 dólares em 1 de junho de 2003). Esse plano de pensão inclui benefícios de aposentadoria para trabalhadores com 55 anos e 30 anos de serviço, e benefícios a serem pagos caso haja fechamento de plantas ou departamentos; um aumento salarial de US\$ 1,50 por hora; um bônus de US\$ 2.000 para todos os trabalhadores. US\$ 2 milhões para reembolsar os trabalhadores com os custos médicos durante a greve; um pagamento semanal de US\$ 200 para todos os trabalhadores que estiverem esperando para retornar ao trabalho; um bônus de natal aumentado de 200 para US\$ 1.000, dependendo do tempo trabalhado nos próximos quatro meses e reabertura das plantas da Beech Botton e Martins Ferry Roof Shop.

Os sindicatos dos EUA estão estruturados entre sindicatos profissionais e industriais, dependendo do ramo. A indústria siderúrgica possui um forte sindicato, o *Union Steel Workers of America* (USWA), que é, inclusive, um sindicato internacional, pois atua também no Canadá. porém, não há um sistema de contratação coletiva nacional. Normalmente, as negociações ocorrem por empresa, começando, em geral, pelas mais importantes, o que acaba servindo de base para as demais negociações. De acordo com o DIEESE (1996b: 13), o movimento sindical norte-americano tem uma postura bastante individualista:

"Não discutem o desemprego do ponto de vista estrutural; não cogitam a solidariedade com o movimento sindical de outros países; só defendem os interesses dos associados; são contra o NAFTA (...), não discutindo também as questões de forma mais abrangente."

Um fato importante a ser destacado aqui, no que diz respeito à relação entre capital/trabalho nos EUA, é a inexistência da justiça do trabalho e de uma legislação trabalhista nacional, onde cada Estado, e por vezes até os municípios, dispõem de legislação própria. O Estado apenas garante

padrões mínimos de salário e condições de trabalho, mas não participa de acordos tripartite, sendo, assim, um regulador indireto e fraco (MATTOSE, 1995: 40). Se não há consenso, é possível lançar mão de um mediador (o órgão oficial de mediação é o *Federal Mediation and Conciliation Service - FCMS*), mas o governo não interfere no processo. Se o impasse continuar, não há um tribunal que solucione o conflito, podendo haver greve ou o adiamento da negociação. É possível também a utilização de arbitragem nos processos de negociação, desenvolvida por uma entidade privada, a Associação Americana de Arbitragem (DIEESE, 1996b: 16-18).

Por último, é importante destacar que, nos EUA, as negociações coletivas ocorreram mais através de acordos por empresas, negociados entre os trabalhadores e os empregadores, sem uma participação efetiva de programas governamentais. Os benefícios aos trabalhadores e a sua duração eram baseados de acordo com os salários, o tempo de serviço, a situação familiar dos trabalhadores e as possibilidade de reemprego. Esses benefícios eram financiados pelas empresas através de contribuições para um fundo especial (BAIN, 1992: 124), o que mostra que os custos da reestruturação foram bem maiores para as empresas e trabalhadores do que para o Estado; o que não aconteceu com os países de relação “Cooperativa”, onde o Estado também arcou com esses custos.

Uma diferença importante a ser destacada é o tipo de negociação nos EUA e Japão. Nos EUA, os contratos coletivos procuram impor uma maior estabilidade nos salários, levando as empresas a realizarem o ajustamento da mão-de-obra muito mais pela variação no emprego do que nos salários e nas horas. Já no Japão, o movimento ocorre ao contrário. Há uma maior preferência pela estabilidade nos empregos, sendo os salário muito mais flexíveis. Uma possível explicação para essa diferença de comportamento entre os sindicatos desses dois países é dada por YAMANE (1998: 169):

“(...) in Japan the union representative in wage bargaining is from the local union and an employee of the firm. In the US, the union representative is usually from the larger industrial union to which the local is affiliated. (...) this leads to significantly different bargaining incentives. The US union representative may seek to reduce local and, thus, industry employment and output in order to increase monopoly rents to be shared with industry workers. The Japanese union representative only negotiates the contract between one firm and its employees and, thus, has no such incentives”.

2.3.2 Reino Unido

A indústria siderúrgica do Reino Unido perdeu continuamente sua participação na produção mundial de aço bruto ao longo da década de 70. Pela Tabela 2.V, observa-se que em 1974 essa participação era de 3,16%, declinando para 1,58% em 1980 (um dos piores anos para a siderurgia no

Reino Unido, devido, principalmente a uma greve que durou 3 meses). Após esta queda, a indústria voltou a se recuperar em relação à produção mundial. Essa participação permaneceu praticamente constante ao longo dos anos 90, e atualmente o Reino Unido se encontra em 12º lugar no *ranking* dos maiores produtores de aço bruto no mundo, com uma produção de 17,3 milhões de toneladas de aço bruto em 1998. A maior siderúrgica da Grã-Bretanha é a British Steel, que produziu, no ano de 1998, 16,3 milhões de toneladas de aço bruto, estando em 6º lugar no *ranking* das maiores companhias produtoras de aço do mundo.

Tabela 2.V: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia do Reino Unido, 1974-98

Ano	Produção de Aço Bruto (milhões de ton.)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			Lingotamento Contínuo (%)
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	
1974	22,4	3,16	194	115	27,7	48,0	23,6	5,0
1980	19,3	1,58	107	105	-	59,3	40,6	27,1
1985	15,7	2,18	59	266	-	71,1	28,9	54,8
1990	17,8	2,31	51	349	-	73,8	26,2	83,6
1991	16,5	2,24	45	366	-	76,1	23,9	85,5
1992	16,2	2,25	41	395	-	74,6	25,4	86,1
1993	16,6	2,28	40	415	-	74,2	25,8	86,1
1994	17,3	2,39	39	443	-	74,7	25,3	87,2
1995	17,6	2,34	38	463	-	74,3	25,7	86,6
1996	18,0	2,40	37	486	-	76,5	23,5	88,4
1997	18,5	2,32	36	513	-	75,9	24,1	90,0
1998 ^P	17,3	2,23	33	524	-	77,5	22,5	94,4

Fonte: IISI

P - Dados Preliminares

De acordo com a tipologia apresentada na Seção 2.2, o Reino Unido está inserido na categoria dos países em que as relações de trabalho possuem um caráter concorrencial ("Adversária"). A siderurgia do Reino Unido, nos anos 50 e 60, apresentava uma posição extremamente desfavorável em termos tecnológicos, se comparada com os principais países produtores de aço bruto do mundo. Segundo DE PAULA (1998: 145-146), ao longo do período 1955-66, a produtividade na Grã-Bretanha apresentou um crescimento de 39%, enquanto no Japão, Canadá e Alemanha esse crescimento foi, respectivamente, cerca de 150%, 66% e 58%. Além do mais, em 1968, enquanto a utilização média de conversores a oxigênio nos países da OCDE atingia 43%, na Grã-Bretanha esse valor era de apenas 28%.

Em 1967, foi implementada uma nacionalização da produção siderúrgica com a criação da British Steel Corporation (BSC), através da incorporação de 14 dos maiores produtores do país que detinham 37 plantas, constituindo a maior siderúrgica da Grã-Bretanha. Foram deixados de fora dessa empresa apenas 10% da produção de aço bruto e 30% do total de empregados na siderurgia do Reino Unido (BLYTON, 1998: 241-242). Essa estatização teve como finalidade básica diminuir

o número de plantas em funcionamento (que se encontravam extremamente pulverizadas) e a apropriação mais intensiva das economias de escala (DE PAULA, 1998: 146). Segundo esse mesmo autor (1998: 146), “(...) *pode-se dividir a trajetória estatal da British Steel em três etapas: a) a estratégia da herança (1967-1973); b) a estratégia de crescimento da capacidade (1973-1978); c) a estratégia de racionalização e preparação para a privatização (1979-1988)*”.

Porém, ainda no final da década de 60 e início da de 70, a BSC encontrava-se em uma posição de baixa competitividade em termos de custos, produtividade, qualidade dos produtos e serviços. É a partir de 1974 que a BSC lançou seu maior plano de investimento para modernizar e reestruturar a indústria siderúrgica, com o objetivo de aumentar e consolidar a produção com manutenção do emprego. Esse plano foi radicalmente mudado a partir de 1979, com o início do governo *Conservative* de Thatcher, que abandonou a estratégia de ampliação da capacidade instalada mudando-a para a concentração da produção em usinas mais modernas e planos de privatização da produção (HOUSEMAN, 1991: 24-25).

A reestruturação produtiva no Reino Unido, ao contrário do que se poderia esperar, ocorreu com uma grande participação financeira do Estado. Segundo BAIN (1992: 17), devido às várias crises enfrentadas pela BSC ao longo dos anos 70, houve a necessidade de uma larga soma de dinheiro público para a empresa, com o propósito de reestruturação. A principal forma dessa reestruturação foi o fechamento das plantas mais obsoletas e a concentração da produção de aço em cinco grandes usinas integradas a coque, e mais três aciarias elétricas destinadas à produção de tubos de aço inoxidável (DE PAULA, 1998:147).

No que diz respeito ao processo de modernização na siderurgia do Reino Unido (Tabela 2.V), verifica-se que desde meados dos anos 70 já não havia a utilização de fornos Siemens-Martin, sendo a produção intensificada na rota tecnológica a oxigênio (girando em torno de 75% da produção por esse tipo de processo desde 1990). Isso mostra que a incorporação de tecnologia foi relativamente rápida nessa indústria, em comparação com os outros países de relação “Adversária”, com os EUA e o Canadá (países que até o início da década de 90 ainda apresentavam uma pequena participação dos fornos Siemens-Martin na produção de aço bruto). Contudo, a incorporação do lingotamento contínuo não se apresentou de forma tão acelerada assim, sendo a taxa de difusão de 90%, somente atingida em 1997, um pouco diferente do que ocorreu com o Canadá e EUA (que já tinham uma taxa superior a essa desde meados da década de 90). Se comparada com os países de relação “Cooperativa” estudados, a diferença é ainda mais alta (a Alemanha apresentou uma difusão da utilização do lingotamento contínuo na produção de aço maior a 90% desde o início da década atual e o Japão desde meados da década passada).

A privatização da indústria siderúrgica no Reino Unido se resume à British Steel Corporation (BSC), em 1988, sendo considerada como a principal forma de reestruturação dentro da siderurgia no Reino Unido (HASEGAWA, 1996: 296). A venda da BSC foi implementada dentro de uma decisão política do governo Thatcher de privatização, que desestatizou várias outras empresas e seguiu um modelo de desregulamentação, proeminência da economia de mercado e um “enxugamento” nos gastos públicos. Porém, é importante notar que a BSC realizou seu processo de reestruturação produtiva antes da privatização, o que possibilitou, inclusive, que a transferência de seu capital para o setor privado ocorresse de forma relativamente rápida. Em apenas 12 meses, a contar da data de anúncio formal no Parlamento em dezembro de 1987, a empresa foi alienada. De um lado, é provável que a empresa tenha sido sub-avaliada, com a finalidade de se promover o capitalismo popular e obter apoio da opinião pública para o processo de privatização, diminuindo assim a resistência à venda da empresa. De outro lado, os funcionários obtiveram a possibilidade de compra de ações da empresa em condições privilegiadas, possibilitando um rendimento para os trabalhadores e conseguindo, desta forma, um melhor comprometimento desses para com a companhia. De acordo com DE PAULA (1998: 156),

“O esquema de venda para os funcionários foi dividido em três modalidades: a) Free Offer : cada funcionário recebeu gratuitamente a quantia equivalente em ações a £ 70 mais £ 2 por ano de trabalho; b) Matching Offer: compra de ação a £ 65, com pagamento à vista, e com um desconto nominal de 66%; c) Discount Offer: aquisição de ações com 10% de desconto, limitados a £ 2.200 individualmente”. (...) Os funcionários tiveram preferência de compra de 10% das ações, sendo que 0,8% nas modalidades Free Offer e Matching Offer , 5,35% na opção Discount Offer e 3,85% sem desconto. Supondo que os funcionários tivessem em média 20 anos de trabalho e que comprassem todas as ações a que tinham preferência, o deságio teria sido de 12,2%. Alternativamente, se adquirissem todas as ações com subsídio, mas nenhuma com preço normal, o deságio teria sido de 21,5%. Segundo MILLER (1994: 133), 94% dos empregados compraram ações no processo de privatização da British Steel, mas esse autor não informou o total de ações adquiridas conjuntamente pelos funcionários”.

Essa reestruturação produtiva e institucional possibilitou que a indústria siderúrgica do Reino Unido apresentasse, ao longo dos anos 70, 80 e 90, um elevado crescimento da produtividade do trabalho (Tabela 2.V), que passou de uma produção de 115 toneladas/homem/ano, em 1974, para 524 t/h/a, em 1998, perfazendo um aumento anual de 6,5%. Em comparação com os demais países acima estudados, o crescimento anual da produtividade, no mesmo período, foi de 3,8% na Alemanha, 2,1% no Japão e 3,7% no EUA, o que evidencia o grande crescimento da produtividade do trabalho na siderurgia do Reino Unido, que cresceu principalmente entre o final da década de 70 e início de 80, período em que a redução do emprego foi drástica na indústria siderúrgica desse país. A partir de 1979, com o partido conservador no poder, a estratégia da BSC, com o anúncio do

*Survival Plan*³⁴, passou a ser denominada pelo binômio saneamento financeiro/redução da capacidade instalada (e do emprego) (DE PAULA, 1998: 148).

Pela Tabela 2.V, pode-se observar que um dos principais impactos da reestruturação e privatização dentro da siderurgia no Reino Unido foi também a queda do número de emprego direto. De acordo com HOUSEMAN (1991: 29), a Grã-Bretanha foi a que apresentou a queda mais significativa do emprego direto dentro da indústria siderúrgica europeia entre meados dos anos 70 a meados do de 80. Em 1973, o Reino Unido tinha 193.000 empregos diretos dentro da siderurgia e em 1998 esse número já havia caído para 33.000 (uma queda de 7,1% ao ano, entre 1974-98, enquanto que nos demais países observados acima - Alemanha, Japão e EUA - essa queda, nesse mesmo período, foi de 4,3%, 3,0% e 4,8%, respectivamente), queda efetivada, principalmente, pela estratégia da BSC de redução da capacidade instalada a partir do governo Thatcher em 1979; através do fechamentos de plantas ineficientes e pela concentração em apenas 5 plantas. Segundo JOHNSTON (1998: 220), "*Major works were closed at Shotton, Cardiff, Corby, Consett, Ebbw Vale and Scunthorpe with significant job reductions - over 12.000 at Shotton and Corby alone*".

Em 1976 foi assinado um acordo (*Joint Statement on Reductions in Employment Costs and Improvements in Labor Productivity*) entre a BSC e o sindicato para resolver os problemas sobre a redução do emprego direto, porém as negociações foram gradualmente sendo resolvidas no âmbito dos sindicatos locais e das plantas industriais (BAIN, 1992: 118). É importante observar também que a empresa, em seu processo de privatização, com o objetivo desse capitalismo popular, visava a obter um maior apoio da opinião pública e dos funcionários, na venda da empresa e, muito provavelmente, quebrar o poder de barganha dos sindicatos, na medida em a venda das ações para os funcionários aumenta seu comprometimento com a empresa e diminui sua ligação com o sindicato (DE PAULA, 1998: 155-156).

As principais formas de diminuição dos impactos desse desemprego foram os salários subsidiados para aqueles que mudaram de empregos, adiantamento da aposentadoria e transferência para outras plantas³⁵. Também foram realizados alguns programas de criação de novos empregos nas

³⁴ A reestruturação e modernização da BSC ao longo dos anos 70 passaram pelos seguintes planos: *Ten Year Development Strategy* (fevereiro de 1973), o *Road to Viability* (março de 1978), o *The 15 Millions Tonnes Strategy* (dezembro de 1979) e o *Survival Plan* (dezembro de 1980). Esse último plano recomendou a redução da capacidade de produção de aço bruto para 14,4 milhões de toneladas, devido à deficiência da demanda, e aumento na utilização da capacidade instalada de 64%, em 1980, para 90% em 1982. O nível de emprego deveria ser diminuído em 20.000 (HASEGAWA, 1996: 162-164).

³⁵ Segundo BAIN (1992: 119) essa possibilidade de transferência era limitada devido ao grande número de suspensões, no fechamento de plantas mais obsoletas, e o pequeno número de empregos criados nas novas plantas, que tinham uma maior automatisação.

regiões afetadas pelo fechamento de plantas, com o apoio tanto do governo, quanto da então Comunidade Econômica Européia.

No que diz respeito à negociação coletiva, houve, segundo BAIN (1992: 57), uma tendência à descentralização. Isso ocorreu principalmente a partir de fins dos anos 70 e depois da greve de 1980. As negociações se davam no âmbito da planta e a forma de participação dos trabalhadores ocorria através do *worker directors*.

"Worker directors were introduced on an experimental basis, and three workers directors were appointed to each of the four group boards (...). The worker directors tended to be older employees. Their average age was 55, and white-collar workers were overrepresented relative to their proportion of the work-force (...). Union positions had to be resigned, and the worker directors were not allowed to take part in parliamentary political parties or to disclose any confidential information" (BAIN, 1992: 62-63).

Porém, esse esquema de participação teve um sucesso moderado e limitado. Em algumas questões (como por exemplo, as condições de trabalho) o *worker directors* exercia alguma influência. Contudo, em questões chaves, tais como: investimentos, configurações das plantas e produtividade, o poder de influência do *worker directors* era mínimo. Segundo RICHARDSON & DUDLEY (1987: 326-327), *"the existence of worker directors can, therefore, give a appearance that a steel policy community is in operation, when in reality such a structure may not exist"*. Assim, verifica-se que, tal como é característica dos países de relação "Adversária", a participação dos trabalhadores na siderurgia do Reino Unido é limitada, não tendo influência alguma no processo decisório das empresas. Tal fato ocorre, porque, além da falta de poder do *worker directors*, há pouca influência dos sindicatos, que tiveram um enfraquecimento a partir de 1980, com o fracasso da greve nesse ano. Segundo BAIN (1992: 61-62),

"The national steel strike of 1980, led by Iron and Steel Trade Confederation, was the largest strike to occur in Great Britain since the Second World War, and the first national strike in the industry since 1926 (...). It lasted for 13 weeks and involved about 150,000 workers. The major issues were wages and jobs(...). The strike ended on April 1, 1980, when the Iron and Steel Trade Confederation voted by a narrow majority to accept the recommendation of the Lever Commission of a 15.5 percent wage increase, 11 percent across the board and 4.5 percent from local productivity agreements".

Entretanto, essa greve mostrou a fragilidade do sindicato, na medida em que não conseguiu impedir o corte de emprego direto dentro da indústria (principal reivindicação). Segundo HOUSEMAN (1991: 42), a partir desse fracasso *"Immediately following the strike, the BSC negotiated a series of plant closures and productivity improvements with local units. Believing that the national union had no power to halt layoffs, local unions concentrated their efforts on obtaining the largest severance payments possible"*. Como resultado disso, em 1979 a BSC anunciou uma

diminuição da capacidade instalada e um corte de 52.000 empregos; já em 1981, essa medida foi considerada insuficiente e a capacidade instalada seria reduzida ainda mais, com uma diminuição adicional de 20 mil empregos (DE PAULA, 1998: 148), mostrando a diminuição do poder de barganha dos trabalhadores e de sua intervenção nas decisões da empresa a partir dessa greve. Segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1996: 29), a derrota da greve de 1980, para os sindicatos, foi inclusive um dos fatores que possibilitou às empresas pressionarem e ameaçarem os sindicatos a aceitarem novas práticas de gestão do trabalho.

“As a ‘climate of fear’ overcame the steel industry, managers were able to use the threat of further plant closure to pressurise plant-based and regional union officials into accepting new working practices to improve efficiency vis-à-vis other UK plants”.

A estrutura sindical na siderurgia do Reino Unido é fragmentada com a presença de vários sindicatos dentro de uma única empresa, organizados de forma horizontal (HASEGAWA, 1996: 59), havendo muita disputa entre eles. Tal estrutura tem impossibilitado uma discussão sobre o futuro do sindicalismo em si, em detrimento do papel de cada sindicato em relação ao outro (BACON, BLYTON & MORRIS, 1996: 39-40). O principal sindicato dos trabalhadores dentro de siderurgia do Reino Unido é o *Iron and Steel Trades Confederation* (ISTC), considerado extremamente passivo. Segundo BACON, BLYTON & MORRIS (1996: 41), a moderação e a negociação, muito mais que a militância e o movimento grevista, têm dado a base de otimização da proteção e dos interesses dos membros desse sindicato, principalmente, devido ao sistema de senioriagem de promoção, que era o principal elemento de ganho dos trabalhadores. Essa posição passiva do sindicato possibilitou que a BSC racionalizasse sua indústria sem ocorrer um segundo confronto concentrado de oposição sindical (BAIN, 1992: 59).

No que concerne à desestatização da indústria siderúrgica no Reino Unido, esse processo, em si, não levou a grandes impactos sobre os trabalhadores, pois a BSC já havia sido reestruturada antes da privatização, fazendo com que esses impactos se antecedessem ao processo de alienação. Somente no triênio 1981-83, a empresa promoveu um corte de 51,26% do total do número de empregados. Houve um aumento da difusão do lingotamento contínuo, que passou de 22%, em 1981, para 50%, em 1984. Além do mais, em 1986 a BSC apresentou seu primeiro lucro desde 1975, o que mostra que a empresa foi primeiramente saneada, financeiramente, para depois ser alienada. Segundo DE PAULA (1998: 153),

“Diferentemente da situação vigente em 1967, na segunda metade da década de 80, o parque da British Steel era relativamente moderno. Diminuiu-se a pulverização da produção, aumentou-se abruptamente a produtividade e promoveu-se a atualização tecnológica das plantas. Em 1988, o índice de difusão de lingotamento contínuo já tinha evoluído para 70%. Outra vantagem da British

Steel passou a ser a localização das usinas. A produção foi concentrada em usinas integradas a coque instaladas à beira-mar, facilitando a importação de minério de ferro e carvão mineral. Dessas cinco usinas, apenas Ravenscraig apresentava maiores problemas de transporte, tendo em vista a distância entre a usina e o porto de Hunterston"

Porém, após a privatização, a empresa continuou com a estratégia de racionalização da produção e investimento em modernização, com cortes no emprego. Segundo DE PAULA (1998: 159), a principal medida de racionalização foi na usina de Ravenscraig, localizada na Escócia, que teve suas atividades totalmente paralisadas em junho de 1992. Em 1991 essa usina gerava cerca de 2.200 empregos diretos. Além do mais, após a privatização, a BSC acabou por expandir a subcontratação, cujos principais objetivos da empresa são *"(...) reductions of labour costs; flexible use of labour; rationalisation of administrative work; and increased control of remaining staff"* (HASEGAWA, 1996: 299).

Essa reestruturação industrial e o processo de privatização, por que passou a siderurgia do Reino Unido acabou por provocar uma mudança substancial nas relações industriais ao longo dos anos 80. Enquanto, nos anos 70 a negociação coletiva era ainda centralizada, nos anos 80 ela passou a ser progressivamente descentralizada, com aumento dos salários dependendo da produtividade e da negociação de bônus para cada usina separadamente. Outra importante mudança nas relações industriais, ao longo dos anos 80, na siderurgia do Reino Unido, foram as transformações no ambiente de trabalho. Três foram as principais mudanças: a) aumento da flexibilidade funcional, através da utilização de trabalhadores multifuncionais; b) organização do trabalho em células de produção, possibilitando a diminuição dos níveis funcionais; e c) a passagem de um sistema de promoção baseado em "senioridade" para um outro baseado na produtividade e habilidade do trabalhador. (BACON, BLYTON & MORRIS, 1994: 144-149; HASEGAWA, 1996: 298-304 e JOHNSTON, 1998: 224-225)

"(...) there have been moves towards merit-based rather than seniority-based promotion line, which been closely associated with the replacement of traditional forms of gang-working by teamworking. Teamworking represents a fundamental transformation of work organisation in the steel industry which was traditionally been characterised by small, hierarchically organised work crews operating with rigid experience-based seniority systems" (BACON, BLYTON & MORRIS, 1996: 31).

É importante observar também que essas mudanças nas relações de trabalho na indústria siderúrgica do Reino Unido não ficaram isoladas somente à BSC. Também as pequenas empresas siderúrgicas passaram por transformações similares nas suas organizações e na força de trabalho, apesar de essas transformações terem sido mais limitadas nessas empresas menores. Segundo BLYTON (1998: 245-246),

"If the smaller companies in the UK steel sector can partly be characterised as introducing a greater degree of flexibility and multi-skilling into their patterns of work organisation, they can also characterised by the limited nature of the change which has occurred as a whole. The picture is one of both change and absence of change: changes occurring in some areas only, and many changes being limited rather than far-reaching".

Esse processo de transformação das relações industriais e a implantação de novos métodos organizacionais, juntamente com a reestruturação produtiva, trouxeram várias dificuldades para o movimento sindical da siderurgia no Reino Unido. Houve uma queda no número de pessoas sindicalizadas, em consequência, fundamentalmente, da queda no nível de emprego, sendo que os membros do ISTC declinaram de 120.000, em 1978, para 39.000, em 1992 (BACON, BLYTON & MORRIS, 1996: 33). Além do mais, as novas formas de relações industriais levaram a um individualismo nas negociações (BROOKMAN, 1998: 259) e, por consequência, uma falta de organização nacional e as novas organizações do trabalho (tais como a implantação das células de produção), têm diminuído sensivelmente o papel dos sindicatos e sua influência dentro das decisões das empresas. Vale ressaltar aqui o caso da Sheerness Steel Company, uma *mini-mill* subsidiária da siderúrgica canadense Co-steel, que, de acordo com BILLOT (1994) e o METAL BULLETIN (1992 (7686): 22), é a primeira usina do tipo *Union-Free* do Reino Unido, apresentando contratos de trabalho individual, com salários anuais e sem pagamento adicional por tempo de serviços. Segundo BACON, BLYTON E MORRIS (1996: 36),

"(...) union participation in management decision-making at the national levels has all but disappeared; the role of the unions as national organisations in any meaningful sense has correspondingly declined; the new plant-levels focus has proved an inadequate substitute for union influence; and shop-floor representation has proved increasingly difficult. The role of the unions has been challenged directly both by changing nature of work organisation and by the changes in industrial relations."

Essas mudanças nas relações industriais foram enormemente impulsionadas pela greve de 1980, fazendo com que trabalhadores saíssem enfraquecidos e também pelas mudanças implementadas pelo governo conservador de Thatcher. Tais mudanças têm trazido dificuldades para os sindicatos podendo ser observados pelo declínio do movimento grevista a partir dos anos 80. De acordo com HASEGAWA (1996: 303), ao estudar as relações industriais na indústria siderúrgica do Reino Unido,

"We can note three factors in the increasing management initiative in modern industrial relations. The first is the (...) legislative attack on the unions by the Conservative government (...). The second factor concerns the financial situation of the union movement (...). The third factors is the attitudes of the union members. Since the strike of 1980 union members have lost their sense of resistance (...)".

2.3.3 Canadá

Entre os países desenvolvidos, aqui estudados, a indústria siderúrgica canadense é a que possui menor participação na produção mundial de aço bruto, estando em 14º lugar no ranking mundial. Inclusive sua participação é menor que a de alguns países em desenvolvimento como a Coreia do Sul (6º lugar) e o Brasil (8º lugar). Pela **Tabela 2.VI** é possível observar que essa participação teve um nítido declínio ao longo dos anos 80. A partir dos anos 90, a indústria siderúrgica desse país voltou a se recuperar ficando na faixa de 1,95% da produção mundial de aço bruto. Em 1998 essa recuperação se torna mais evidente (2,04%). A siderurgia canadense é formada de 17 plantas localizadas em seis províncias (Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, Nova Scotia), sendo Ontário a principal, contando com 70% da capacidade canadense (CANADIAN STEEL PRODUCERS ASSOCIATION: www.canadiansteel.ca). As principais companhias produtoras de aço desse país são: Stelco, Co-Steel, Dofasco e Algoma.

Tabela 2.VI: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Canadense, 1974-98

Ano	Produção de Aço Bruto (milhões de ton.)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	Lingotamento Contínuo (%)
1974	13,6	1,92	77	176	25,1	54,0	20,9	13,8
1980	15,9	2,22	61	260	20,4	55,2	24,4	25,6
1985 ⁽¹⁾	14,6	2,03	69	211	-	72,1	27,9	43,6
1990	12,3	1,60	53	232	-	63,3	36,7	76,7
1991	13,0	1,76	52	250	-	67,9	32,1	83,6
1992	13,9	1,93	51	272	0,7	66,6	32,7	86,5
1993	14,4	1,98	50	288	0,6	63,9	35,5	91,1
1994	13,9	1,92	46	302	0,7	61,0	38,3	96,0
1995	14,4	1,91	54	266	-	61,7	38,3	96,4
1996	14,7	1,96	53	277	-	62,4	37,6	97,0
1997	15,4	1,95	53	294	-	59,0	41,0	97,6
1998 ^P	15,8	2,04	55	287	-	58,5	41,5	97,9

Fonte: IISI.

(1) - Os dados de produção por oxigênio incluem também os dados por Siemens-Martin

P - Dados Preliminares;

O Canadá é o último país a ser apresentado como de relação de trabalho do tipo "Adversária". No que diz respeito à sua reestruturação, que ocorreu por iniciativa principalmente gerencial (BAIN, 1992: 51), o que se verifica, inicialmente, é que esse processo foi assistido financeiramente por um *mix* de participação privada e governamental. Até o final dos anos 80, o setor siderúrgico canadense estava segmentado entre o controle acionário privado (Stelco, Dofasco e Algoma) e público (Sidbec-Dosco, Sysco e Ipsco). Um exemplo da ação governamental foi em 1992, quando na Algoma Steel Corp. o governo provincial de Ontário forneceu um empréstimo de

US\$ 92 milhões, para manter a usina em operação (DE PAULA & BOND, 1997:262). Além do mais, nesse processo de reestruturação, houve também uma crescente importância de investimentos estrangeiros (DE PAULA, 1997b: 253-257).

Ainda no que diz respeito à reestruturação, tem-se que a forma utilizada no Canadá foi através da utilização de novas tecnologias. Houve, a partir da década de 80, uma diminuição dos fornos Siemens-Martins em detrimento de uma crescente difusão da rota tecnológica de aciaria elétrica (de 24,4%, em 1980, para 41,5%, em 1998), que tem como principal matéria-prima a sucata, ao invés do Minério de ferro, e crescimento do lingotamento contínuo (de 25,6%, em 1980, para 97,6%, em 1997)³⁶.

É importante verificar que, apesar desses indicadores tecnológicos, a indústria siderúrgica canadense, tal como a dos EUA, teve uma relativa demora na incorporação dessas novas tecnologias. A produção de aço através da fornos Siemens-Martin, apesar de quase inexpressiva, ainda permaneceu ao menos até 1994, e a difusão do lingotamento contínuo só se tornou mais expressiva a partir do início da década de 90, a qual já se encontrava bastante difundida no Japão e Alemanha, desde os anos 80. Porém, apesar desse atraso, pode-se considerar que “(...) a siderurgia Alemã, desde os anos 80. Porém, apesar desse atraso, pode-se considerar que “(...) a siderurgia canadense foi mais ágil na adoção de novas tecnologias do que a indústria norte-americana” (DE PAULA, 1998: 261). No caso do lingotamento contínuo, isso pode ser visto pela Tabela 2.IV (pág. 74) e Tabela 2.VI pois, enquanto nos EUA, em 1990, a participação dessa tecnologia representava 67,4%, no Canadá essa representação era de 76,7%. Dos resultados obtidos com esse processo de reestruturação, vale a pena destacar que houve um pequeno aumento da produção de 0,63% ao ano (entre 1974 e 1998), sendo que os anos 90 podem ser considerados como sendo de recuperação, devido à queda ao longo da década de 80. Vale destacar que, entre os países acima estudados, o Canadá foi o único que apresentou um crescimento da produção de aço bruto no período considerado.

Como foi observado acima, a siderurgia no Canadá teve uma importante participação do setor estatal. Tanto que, de acordo com DE PAULA (1998: 260),

“No final dos anos 80, poder-se-ia segmentar a indústria siderúrgica canadense em dois pólos. De um lado, as três principais usinas, Stelco (fundada em 1910, Dofasco (1912) e Algoma (1901) (...). De outro, três outras siderúrgicas importantes, Sidbec-Dosco, Sydney Steel Corporation (Sysco) e Ipsco (...) cujo

³⁶ Vale ressaltar que já está em operação na Algoma Steel a tecnologia *thin Slab Casting*, denominada pela companhia de *Direct Strip Production Complex* (DSPC), a qual, de acordo com a própria empresa (www.algoma.ca) “(...)combines a twin strand caster with a leading edge hot strip mill. The technology is state-of-the-art, yet proven around the world. Advanced automation systems guide the process, ninety-seven percent of water is recycled, and the DSPC has a state-of-the art water treatment plant. Every element of the DSPC builds steel quality”.

controle patrimonial era parcial ou totalmente exercido por governos provinciais”.

O processo de privatização da indústria siderúrgica canadense ocorreu entre fins dos anos 80 até meados dos 90. A primeira empresa a entrar em processo de alienação foi a Ipsco, com uma participação parcial do governo provincial de Saskatchewan a partir de 1960. Essa participação flutuou ao longo do tempo, sendo reduzida, a partir de 1990, para apenas 0,7%. A Sidbec-Dosco, adquirida pelo governo provincial de Quebec em 1968, foi privatizada entre agosto de 1993 a julho de 1994, enquanto a Sysco, comprada pelo governo provincial de Nova Scotia em 1967, foi privatizada num processo que durou de novembro de 1994 a abril de 1997 (DE PAULA, 1998: 263-264). É importante destacar que, enquanto a privatização da British Steel envolveu a venda de ações para funcionários em situação privilegiada, na indústria siderúrgica canadense esse tipo de operação não ocorreu.

No que diz respeito aos impactos do processo de reestruturação e privatização sobre os trabalhadores da indústria siderúrgica, tem-se que o emprego direto nessa indústria, ao contrário dos outros países do tipo “Adversários”, manteve-se praticamente constante ao longo dos anos 90, apresentando uma pequena queda se for considerado o período 1985-94. Porém, a partir de 1995 houve uma recuperação do nível de emprego direto (ver **Tabela 2.VI**). Diferentemente do que foi observado nos EUA, onde a queda do emprego tem sido uma constante desde a década de 70, se for tomado todo o período de 1974-98 o emprego direto na indústria siderúrgica canadense envolveu uma taxa anual de cerca de 1,4%, enquanto que nos demais países essa involução foi bem maior (4,3% para a Alemanha, 3% para o Japão, 4,8% para os EUA e cerca de 7,1% para o Reino Unido). Foram justamente os empregados mais velhos os que mais perderam emprego, sendo que esses trabalhadores, em grande parte, “migraram” para as atividades de serviços, outras manufaturas, construção civil e indústrias primárias; ou foram contemplados com a antecipação de aposentadorias (BAIN, 1992: 114). De acordo com LITZ & STEWART (1993: 19-20), o principal fator que contribuiu para a queda no nível de emprego direto foi a adoção de novas tecnologias, como a de *mini-mills* e o sucateamento de instalações obsoletas e produção de aços de maior valor agregado.

É importante observar que a produção da indústria siderúrgica canadense se encontra em plena recuperação, o que poderia explicar esse aumento do nível de emprego, a partir de 1994. Além do mais, os impactos do processo de privatização, tanto da Sidbec-Dosco quanto da Sysco, sobre o emprego, podem ser considerados pré-privatização. O grupo Ispat, que adquiriu a Sidbec-Dosco, comprometeu-se a respeitar a convenção coletiva de trabalho em vigor, com o compromisso de manutenção de um número mínimo de empregados (pelo menos 75% dos 2,3 mil operários). Porém, a racionalização das atividades dessa empresa, antes de sua privatização já havia provocado uma

queda no emprego, anterior a privatização, de 3.270 empregos diretos (em 1990), para 2.573 (em 1992), atingindo 2.263 (em 1993). Em dezembro de 1996 esse número era de 2.073.

Já a Sysco, cujo processo de reestruturação e modernização tecnológica ocorreu antes do processo de privatização (DE PAULA, 1997b: 255), não houve o compromisso de respeitar a negociação coletiva e havia a possibilidade de transplante de planta, com a conseqüente possibilidade de perda de todos os empregos. Nessa companhia a redução do emprego tem sido conseqüência da forte retração de suas vendas, onde em 1996 a empresa operou com 70% de ociosidade (DE PAULA, 1998: 267). Dessa forma, a queda do emprego, verificada entre os anos de 1985-94 (Tabela 2.VI), ocorreu muito em conseqüência da preparação para a privatização da indústria. Tal fato fica ainda mais evidenciado se for observado que a taxa média de queda do emprego de 1990-94 foi de 3,47% ao ano, mas a queda de emprego entre 1993-94 (ano da privatização) foi de 8%, mais que o dobro da taxa ao longo da primeira metade dos anos 90.

A reestruturação produtiva, juntamente com a queda no nível de emprego, possibilitou à indústria siderúrgica canadense, uma recuperação na produtividade do trabalho, a partir de meados da década de 80 (Tabela 2.VI). Atualmente essa produtividade se encontra no mesmo patamar do início da década de 80 (cerca de 300 toneladas/homem/hora). É importante verificar que a produtividade do trabalho na indústria siderúrgica canadense, até o início da década de 80, acompanhou a produtividade dos EUA. Porém, a partir daí, esse segundo país apresentou um aumento vertiginoso na produtividade do trabalho, muito em função do fato de que nos EUA a queda do emprego foi muito mais acentuada do que no Canadá. De fato, enquanto a Alemanha e os EUA tiveram um crescimento anual da produtividade, entre os anos de 1974 a 1998, de 4,3% e 4,8%, na indústria canadense esse crescimento foi de apenas 1,4%, menor ainda que o crescimento anual de produtividade da indústria japonesa (3,0%)

No que diz respeito às negociações coletivas apresentadas na siderurgia canadense, observa-se que elas foram feitas de forma descentralizada, seguindo o padrão apresentado pelos países de relações "Adversárias" (ver Seção 2.2), sendo que, a partir dos anos 80, houve uma maior concentração com a introdução, no país, do *United Steelworkers of America* (USWA). A usina mais sindicalizada do Canada é a Hilton Works da Stelco, localizada em Hamilton, reguladora dos salários e os benefícios-padrão para o resto do setor. (BAIN, 1992: 56).

Entretanto, o processo de negociação, durante a reestruturação no Canadá, não apresentou um envolvimento dos sindicatos nas estratégias das empresas, sendo que as principais negociações privilegiaram os salários. O governo canadense também não empreendeu medidas severas de combate ao desemprego, se comparadas com as adotadas por países da Europa Ocidental. Segundo

BAIN (1992: 116), as negociações de seguridade do emprego ocorreram entre empregados e sindicatos, com pouca participação governamental e centradas na antecipação da aposentadoria.

Uma importante exceção da não intervenção do sindicato foi o caso da Algoma Steel. Em 1991 a empresa foi declarada insolvente e o USWA propôs um plano de cortes de pessoal, de salários e férias e congelamento dos bônus em troca de uma porcentagem de ações da empresa. "*En abril de 1992 se probó el plan presentado por el sindicato, y como resultado los trabajadores e empleados de Algoma se quedaron con el 60 por ciento de las acciones (...)*" (FERNANDEZ, 1995: 30). Esse foi um importante caso de *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP), que corresponde à venda da usina para os empregados, através da conversão de dívidas trabalhistas em ações. Atualmente a participação acionária dos empregados é bem menor, embora essa participação acionária tenha sido importante, pois trouxe para os trabalhadores avanços significativos nos contratos coletivos, como o de 1995 que permitia aos trabalhadores ter influência nas operações como se fossem ainda proprietários majoritários e ainda um poder de veto sobre a nomeação do novo membro do conselho diretivo e diretor executivo geral da empresa (FERNANDEZ, 1995: 32).

O principal sindicado da siderurgia canadense é o USWA, que congrega principalmente metalúrgicos norte-americanos. Em maio de 1985, todavia, os trabalhadores da siderurgia juntamente com as companhias formaram o *Canadian Steel Trade Conference*, rebatizado posteriormente de *Canadian Steel Trade and Employment Congress* (CSTEC), sendo que: "*Its activities include research on competitive materials and Canada's steel trade, lobbying for steel in multinational trade negotiations, and developing a program to deal with restructuring*" (BAIN 1992: 116). O Comitê de Emprego e Ajustamento do CSTEC é formado por um igual número de membros da gerência e de representantes do sindicato, além de ter sido responsável pela formação de um programa chamado de *Helping Employees Adjust Together* (HEAT), com a finalidade de desenvolver e criar emprego com a ajuda de fundos governamentais, oferecendo avaliação, pesquisa de trabalho, treinamento e fundos para realocação dos trabalhadores.

O Canadá teve, ao longo de sua história sindical, uma grande presença de sindicatos internacionais, tais como o USWA, em relação aos sindicatos nacionais. Porém, isso tem diminuído, pois, segundo BUDD (1994: 402),

"(...) in 1972, 89,6% of union members in manufacturing were affiliated with international union, including 96,8% in primary metal (Statistics Canada 1974); but in 1987, only 50,4% of union members in manufacturing belonged to international unions, including 74,3% in primary metal (Statistics Canada 1989)".

Ainda de acordo com esse autor, o motivo dessa queda decorre pelo fato de que os trabalhadores rejeitem acordos que foram demandados por políticas de governos estrangeiros. Contudo, os sindicatos internacionais são ainda importantes dentro desse país, inclusive para o setor siderúrgico. Tal fato tem implicações no que diz respeito às greves, pois os sindicatos de origem canadense, segundo BUDD (1994: 413), têm uma filosofia sindicalista mais social e são muito mais militantes, enquanto que os sindicatos internacionais, principalmente os de origem nos Estados Unidos, são menos militantes e possuem uma filosofia sindicalista de negócios. Isso explicaria, também, as razões de os trabalhadores canadenses não estarem satisfeitos com os sindicatos internacionais.

Por último, é importante verificar que na indústria siderúrgica canadense, houve várias importantes greves. Entre elas, pode-se destacar a da Hilton Works, da Stelco (em 1981), cujo sindicato local é considerado o mais militante do Canadá; a das siderúrgicas Algoma e Stelco (que juntas representam cerca de 62% da capacidade total de produção estimada do setor siderúrgico integrado do Canadá)³⁷, em 1990, quando o sindicato (o USWA, representante de 10.000 trabalhadores da Stelco) rejeitou oito das nove propostas apresentadas pela empresa para renovação do contrato coletivo, entrando em greve por 16 semanas (DE PAULA & BOND, 1997: 262); e, mais recentemente (maio de 1997) a greve de pequena duração na Gerdau Manitoba Rolling Mills (uma *mini-mill* situada na província de Manitoba), que culminou em um acordo de duração de cinco anos. Outra greve recente ocorreu na Gerdau Courtice Steel (também uma *mini-mill*), localizada na província de Ontário. Essa greve, que teve seu início em 1 julho de 1997, também se deu por um período mais curto de tempo (aproximadamente 8 semanas), quando se firmou um novo contrato para quatro anos, com algumas melhorias significativas para os trabalhadores. Por último é importante ressaltar que no dia 15 de agosto de 1997 os trabalhadores da Co-Steel Lasco (também outra *mini-mill*, localizada em Ontário), decidiram entrar em greve depois de uma esmagadora rejeição dos trabalhadores a nove itens da proposta final da empresa.

Assim, é importante observar que a introdução de *mini-mills* na indústria siderúrgica canadense trouxe uma perspectiva diferente do que se poderia esperar. Considerando-se os estudos relacionados aos EUA, as *mini-mills* são plantas que trazem dificuldades para os sindicatos, por se constituírem com base em empregados não sindicalizados. Essa perspectiva não ocorreu no Canadá, como foi colocado acima, porque nessas usinas há um importante movimento sindical, com o surgimento de vários movimentos grevistas, como nos casos da Gerdau Manitoba Rolling Mills, Courtice Steel e Co-Steel Lasco.

³⁷ A única greve enfrentada pela Dofasco, a segunda maior siderúrgica canadense (ainda que parcial), foi em 1916 "(...) when 55 employees had staged a short walkout (...)" (LITZ, 1993: 17).

Ao que tudo indica, as relações de trabalho na indústria siderúrgica canadense sofreram menos impactos com o processo de reestruturação produtiva do que nos dois outros países de relação “Adversária”, estudados nas seções anteriores. No Canadá, a queda do emprego direto foi a que ocorreu de forma mais branda, diminuindo a uma taxa inferior inclusive à dos países de relação “Cooperativa”, como será visto no **Capítulo 3**. O Canadá também foi, dentre os países acima estudados, o único a apresentar um crescimento na produção de aço bruto no período de 1974-98. Além do mais, a privatização foi realizada de forma a não garantir para os trabalhadores uma possibilidade de compra das ações com privilégios, o que, diferentemente do que ocorreu no Reino Unido com a venda da BSC, coloca uma menor mudança nas relações entre o capital e o trabalho, na medida em que os trabalhadores, ao não possuírem ações das empresas, não estarão nem mais, nem menos, por esse motivo, comprometidos com as companhias. Ainda é importante lembrar que o crescimento da rota tecnológica de *mini-mills* foi realizado na indústria siderúrgica canadense através de usinas sindicalizadas e com sindicatos ativos, principalmente no que diz respeito ao movimento grevista, diferentemente do que ocorreu com os EUA e o Reino Unido. Desta maneira, a reestruturação produtiva no Canadá, apesar da relação “Adversária”, parece não ter atingido de forma tão significativa as relações de trabalho, como ocorreu nos EUA e Reino Unido. Contudo, não foi possível, ao longo da bibliografia pesquisa, determinar quais os rumos e mudanças apresentadas nas relações de trabalho dessa indústria nesse país.

2.4 Considerações Finais

A partir dos anos 70, em resposta à crise do período, a indústria siderúrgica mundial começou a se reestruturar com a introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, buscando uma melhor racionalização da produção. Como consequência desse processo de reestruturação tem-se o crescimento da produtividade e a queda do nível de emprego direto. Porém, observa-se que o processo de ajustamento da reestruturação produtiva, somado à privatização das empresas a partir de meados dos anos 80, e seus efeitos sobre os trabalhadores e a relação entre o trabalho e o capital se apresentaram de forma diferenciada entre os países “Adversários” e “Cooperativos”. Nos países “Adversários”, cuja reestruturação teve início nos anos 80 com uma menor assistência financeira do Estado, os trabalhadores arcaram mais com os custos do que os dos países “Cooperativos”, os quais os trabalhadores conseguiram, através dos sistemas de relações de trabalho e, principalmente, dos sindicatos, se impor nos programas de ajustamento das empresas.

Isso é importante pois ratifica a idéia apresentada de que os efeitos da reestruturação produtiva não são algo determinado a priori, mas sim, dependem da interrelação entre o capital e o trabalho e o ambiente (político, econômico e social) onde essa se verifica. Desta forma, pode-se observar que os impactos do processo de reestruturação produtiva, com implantação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, e do processo de privatização, sobre os trabalhadores e sua interação com o capital, através principalmente dos sindicatos, se diferencia quantitativa e qualitativamente entre os países.

Contudo, é importante observar em que medida, a partir da reestruturação produtiva e a privatização, houve um processo de aproximação entre os tipos de relações de trabalho. Mas, antes de se fazer essa análise, é fundamental acrescentar, na tipologia apresentada, os países em desenvolvimento. Esse é o objetivo do próximo capítulo, que procura mostrar como ocorreu o processo de ajustamento da produção, no setor siderúrgico, nos países da América Latina, os quais apresentam uma tipo de relação diversa dessas duas apresentadas neste capítulo, a saber, uma relação “Capital/Hegemônico”.

Capítulo 3

Países de Relação “Capital/Hegemônico”

Conforme já visto no capítulo anterior sobre as relações de trabalho dos tipos “Adversária” e “Cooperativa”, pôde ser observado que (Seção 2.2) esses dois tipos de relação são significativos para o que diz respeito aos países desenvolvidos. Porém, ao se estudar os países da América Latina, é necessário acrescentar um novo tipo de relação para uma maior entendimento da tipologia apresentada por BAIN (1992), denominado nesta dissertação de relação “Capital/Hegemônico”, cuja principal característica é a de que não há uma cooperação entre os trabalhadores e o capital. Assim, constitui uma relação de conflito que não pode ser encarada como da mesma forma que a dos países “Adversários”, pois nesses países em desenvolvimento os sindicatos estão mais fragilizados, e os trabalhadores possuem uma menor, ou quase nenhuma, participação nas decisões das empresas.

Nesse sentido, o objetivo do presente capítulo é o de apresentar a reestruturação produtiva e o processo de privatização, juntamente com seus impactos sobre as relações entre o capital e o trabalho para os países tidos como “Capital/Hegemônico” (México, Argentina e Brasil). A reestruturação produtiva na indústria siderúrgica desses países iniciou-se a partir de finais dos anos 80 e início dos 90, sendo que era importante a participação do Estado como produtor e com trabalhadores com pouco poder de influência nas estratégias empresariais. Na primeira seção desse capítulo será incorporada à tipologia do capítulo anterior essa nova forma de relação de trabalho. Nas outras seções serão estudados os casos particulares de cada país: México (Seção 3.2), Argentina (Seção 3.3) e Brasil (Seção 3.4).

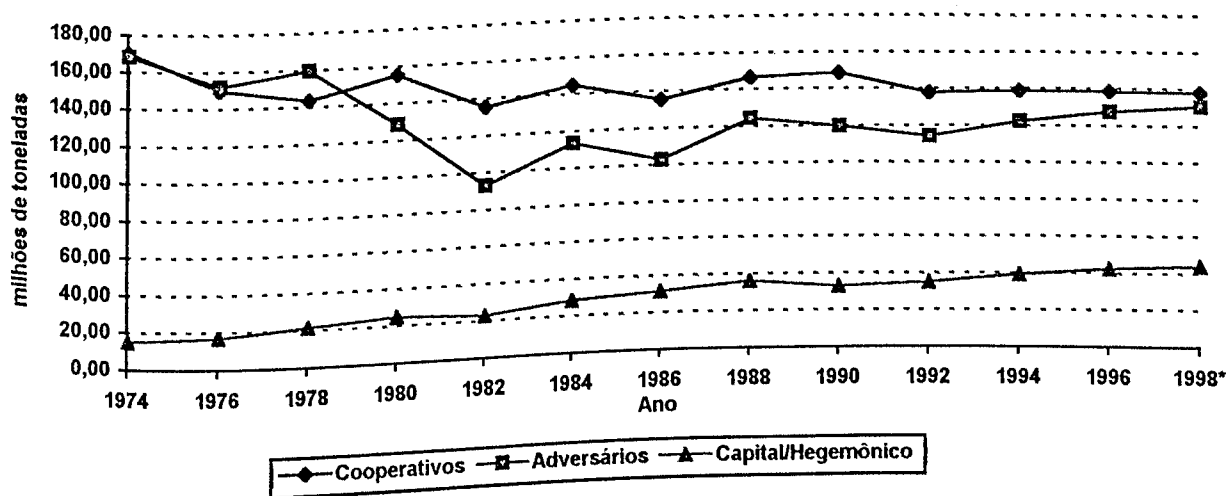
3.1 A Tipologia “Capital/Hegemônico”.

A grande vantagem da tipologia apresentada por BAIN (1992) está no fato de que ela mostra que, mesmo entre os países industrializados, ainda assim as formas de ajustamento são diferenciadas pelas várias maneiras com que o capital se relaciona com o trabalho, a depender das formas de contato entre as empresas, os sindicatos e os governos. Assim, o autor mostra que os trabalhadores

têm também uma participação nessa reestruturação, principalmente através de seus órgãos representativos, como o caso dos sindicatos. Porém, ao seguir essa tipologia, realiza-se uma análise apenas para os países industrializados, os quais apresentam uma relação de trabalho democrática e uma economia voltada para o mercado.

Desta forma, não é possível incluir os países periféricos, pois esses apresentam características diversas tanto no que diz respeito à organização dos trabalhadores, quanto à própria estrutura da indústria siderúrgica, que, em geral, não pode ser considerada como tendo passado por uma reestruturação, mas sim, por um processo de desenvolvimento (indústrias nascentes). Enquanto os países analisados no capítulo anterior apresentaram uma reestruturação a partir dos anos 70 e 80, com uma diminuição da produção, da década de 70 ao início dos anos 80, e uma lenta recuperação a partir de então, os países da América Latina, ao longo desse mesmo período, apresentaram um processo de desenvolvimento da indústria siderúrgica, com um nítido crescimento da produção (Gráfico 3.1), o que ratifica a idéia apresentada no capítulo anterior de crescimento dos países em desenvolvimento na concorrência da produção internacional de aço. A modernização tecnológica nesses países somente foi introduzida, de forma mais ampla, a partir dos anos 90, com a privatização das empresas.

Gráfico 3.1: Evolução da Produção Agrupada entre os Três Diferentes Tipos de Relação de Trabalho (1973-98)



Fonte: IISI, IBS e ILAFA.

Obs.: Não foi possível obter dados para o ano de 1979.

* - Dados Preliminares.

Assim, além dos países de relações "Adversária" e "Cooperativa", pode-se acrescentar um terceiro tipo de relação industrial, denominada de relação "Capital/Hegemônico" (ver Quadro 3.1), que diz respeito àquela apresentada pelos países em desenvolvimento da América Latina (México,

Argentina e Brasil), que tiveram seu processo de industrialização de forma "tardia" e apresentaram uma relação entre o trabalho e o capital, mais conflitiva, ocorrida em meio a um maior poder de barganha por parte do capital, na medida em que os trabalhadores se inseriam em sindicatos não tão representativos e em períodos de repressão por parte do Estado³⁸.

A principal diferença está no fato de que esses países de capitalismo periférico começaram sua produção siderúrgica a partir dos anos 40 e 50, ocasião em que a siderurgia não estava plenamente desenvolvida. É a partir, principalmente da década de 70, que esses países passam a apresentar um aprofundamento de sua indústria produtora de aço. Na maioria das vezes, essa indústria estava ligada aos planos estratégicos dos governos de industrialização e desenvolvimento. É nesse contexto que a siderurgia desses países passou a ter uma importante participação mundial na produção de aço. Contudo, o desenvolvimento dessa indústria ocorreu, além da grande participação estatal, com uma menor participação dos trabalhadores no que diz respeito às decisões da empresa, e até mesmo dentro dos sindicatos, que passaram por uma repressão dificultando a relação industrial dentro do setor.

É importante observar que, se por um lado, a relação industrial na indústria siderúrgica desses países apresentou uma história mais repressiva, trazendo uma série de dificuldades para os trabalhadores, por outro, vale lembrar que os sindicatos dos trabalhadores também tiveram um importante papel na transição democrática desses países. Segundo McGUIRE (1992: 68-72), o grau de combatividade dos sindicatos, em períodos de transição, poderia impedir o crescimento econômico e criar um clima de instabilidade que dificultaria a reversão de um regime autoritário para o democrático. Porém, o que esse autor argumenta é que, por outro lado, essa maior participação dos sindicatos acabou por impulsionar essa transição. As principais razões apontadas pelo autor para tal comportamento são:

"First, union combativeness has often played a key role in spurring the initial transition away from authoritarianism (...). Second, in addition to promoting the initial transition, union combativeness can contribute to democratic consolidation. By increasing workers' sense of political efficacy, general strikes and mass demonstrations can reduce fear and apathy and help rebuild habits of political participation."

Por último, outro fato importante a ser destacado diz respeito ao aumento da capacidade produtiva nesses países, o que possibilitou, em finais da década de 80, se não um crescimento, ao menos uma estabilidade no número de trabalhadores. É principalmente a partir da década de 90, com

³⁸ Uma possível ampliação dessa tipologia, cujas dificuldades de obtenção de informações extrapolam os limites desta dissertação, seria a incorporação das relações de trabalho dos países em desenvolvimento da Ásia, tais como os "Tigres Asiáticos", os países africanos e os países da extinta União Soviética.

a introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais e com o processo de privatização por que esse países passaram, que o emprego direto na indústria siderúrgica começou a se declinar de forma mais vigorosa.

Quadro 3.1: Matriz de Relação Industrial

	"Cooperativa" (Alemanha e Japão)	"Adversária" (EUA, Reino Unido e Canadá)	"Capital/Hegemônico" (México, Argentina e Brasil)
Reestruturação/Desenvolvimento da Indústria			
Período	A partir dos anos 70.	A partir dos anos 80.	A partir de finais dos anos 80 e início dos 90.
Assistência Financeira	Com maior participação do Governo, empréstimos externos ou subsídios e também assistência privada.	Com menor participação do governo e privada.	Maior participação do Governo na constituição da indústria (estatais), porém, com menor participação sobre os impactos da reestruturação.
Formas de Reestruturação	Fusão, diversificação, internacionalização; fechamento parcial de plantas e deslocamento de trabalhadores e plantas.	Fechamento de plantas, novas tecnologias, fusão e diversificação.	Criação de nova capacidade instalada.
Iniciativa	Governamental/Gerência	Gerência	Governamental (nacional-Desenvolvimentista e reestruturante)
Resultados	Menor redução da capacidade produtiva e impacto sobre a diminuição da mão-de-obra direta	Maior redução da capacidade produtiva e impacto sobre a diminuição da mão-de-obra direta	Aumento da produção e da participação na siderurgia mundial e um movimento que vai de manutenção a queda no nível de emprego
Estatais Timing Reestruturação	Pouca Participação Pré-privatização	Maior Participação Pré-privatização	Grande Participação Pós-privatização
Custo da reestruturação	Partilhados entre os trabalhadores, as empresas e o Governo.	Partilhados entre os trabalhadores e as empresas.	Partilhados entre os trabalhadores, o Governos (Estatais) e as empresas.
Negociação Coletiva			
Entre trabalhadores e os sindicatos	Não somente entre os impactos da reestruturação, mas também sobre a forma da reestruturação; com participação dos sindicatos nas estratégias de decisão; sindicatos são tidos como facilitadores do ajustamento e reduzem os custos da reestruturação.	Sobre os impactos da reestruturação; sem participação dos sindicatos nas estratégias de decisão; sindicatos vistos como um atraso no ajustamento e aumentam os custos da reestruturação.	Sobre os impactos da reestruturação; sem participação dos sindicatos nas estratégias de decisão; sindicatos vistos como um atraso no ajustamento e aumentam os custos da reestruturação.
Estrutura	Centralizada, associações de empregados e sindicatos federalizados ou por empresas	Descentralizada	Descentralizada
Formas de participação	Negociação, conselho de trabalhadores, co-gestão, representantes de trabalhadores nos quadros de supervisão das empresas e diretores de trabalho nos quadros da gerência.	Negociação; barganha; limites sobre a participação do trabalhador	Negociação; barganha; limites sobre a participação do trabalhador
Principais Regras	Planos de reestruturação; pensões; transferência de trabalhadores.	Salários e pensões	Salários e empregos
Metas sindicais e estratégias	Econômicas e políticas focalizadas sobre os associados e nas organizações de firma	Econômicas e focalizadas sobre os membros individuais	Econômicas
Intervenção Estatal	Pouco intervencionismo e algum <i>Laissez-faire</i>	<i>Laissez-faire</i> e não intervencionismo	De um intervencionismo para uma maior <i>Laissez-faire</i>
Greves	Menor atividade grevistas	Atividades grevistas mais recorrentes	Atividades grevistas mais recorrentes.

Fonte: BAIN (1992) para os países de relação "Cooperativa" e "Adversária". Elaboração do autor para os países de relação "Capital/Hegemônico".

3.2 México

A indústria siderúrgica mexicana, tal como foi observado para os países em desenvolvimento, tem apresentado, nos últimos 20 anos, um crescimento na participação dentro da produção mundial de aço. Pela **Tabela 3.I**, verifica-se que essa participação passou de 0,72%, em 1974, para 1,82% em 1998 (mais que dobrando, em um período de 24 anos). Atualmente, o México ocupa o 16º no *ranking* mundial dos países produtores de aço bruto, com uma produção de 14,1 milhões de toneladas. A relevância da indústria siderúrgica desse país é ainda mais expressiva quando comparada com os demais países da América Latina. No *ranking* dos países produtores de aço bruto da América Latina, o México se encontra em 2º lugar, só sendo superado pelo Brasil. As duas maiores siderúrgicas mexicanas são a Altos Hornos de México S/A (AHMSA) e a Hylsa.

Tabela 3.I: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Mexicana, 1974-98

Anos	Produção de Aço Bruto (milhões de t)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			Lingotamento Contínuo (%)
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	
1974	5,14	0,72 ^E	51,80*	103 ^a	45,6 ^E	12,4 ^E	42,0 ^E	12,7
1980	7,16	1,00	64,67	110	18,9	37,6	43,5	29,3
1985	7,40	1,03	69,43	106	13,6	42,4	43,9	54,3
1990	8,73	1,13	48,92	178	8,2	40,5	51,3	63,2
1991	7,96	1,08	37,99	209	3,3	39,2	57,5	64,4
1992	8,46	1,18	32,05	263	-	44,3	55,7	64,4
1993	9,20	1,26	31,36	293	-	40,8	59,2	76,3
1994	10,3	1,42	28,63	359	-	37,4	62,6	74,9
1995	12,10	1,61	32,10	376	-	37,4	62,6	76,9
1996	13,20	1,76	33,82	390	-	35,9	64,1	84,9
1997	14,30	1,79	31,51	453	-	34,8	65,2	84,9
1998 ^P	14,10	1,82	sd	sd	-	35,0	65,0	84,9 ^E

Fonte: IISI, IBS e ILAFA

a - Dados para o ano de 1972;

E - Dados estimados;

P - Dados Preliminares;

sd - Não havia dados disponíveis.

* - Dado de 1977.

No que diz respeito à tipologia apresentada nesta dissertação, a relação industrial na siderurgia mexicana pode ser classificada como do tipo "Capital/hegemônico". Pode-se dividir o desenvolvimento da indústria siderúrgica mexicana em 3 fases (DE PAULA, 1998: 226-229): uma primeira, de inauguração, em 1900, quando foi estabelecida a Compañia Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, ocasião em que não se verificou um aumento da capacidade produtiva da empresa. A partir da década de 40 começa uma segunda fase de desenvolvimento da indústria

siderúrgica mexicana, possibilitando um aumento da capacidade instalada com a instalação do segundo alto-forno da Fundidora Monterrey (1942) e a inauguração da empresa estatal AHMSA (1941). As duas décadas seguintes foram marcadas por uma vigorosa expansão da produção de aço e da capacidade instalada da indústria siderúrgica mexicana. Essa expansão foi ainda mais impulsionada a partir da década de 70, momento em que se verificou o envolvimento estatal no setor e grandes investimentos. Em 1976, o Estado assumiu o controle acionário da Fundidora Monterrey, que enfrentava problemas financeiros, e em 1979, foi criada a Sidermax, uma empresa *holding*, cuja principal função era controlar os investimentos estatais no setor. No que diz respeito aos investimentos na siderurgia mexicana dos anos 70, esses possibilitaram o crescimento da capacidade instalada nacional de 6,4 (em 1975) para 9,7 milhões de toneladas (em 1979).

Em 1979, lançou-se o Plano de Desenvolvimento Industrial Nacional, identificado-se a siderurgia como uma indústria estratégica, com tratamento especial em incentivos financeiros e proteção frente às importações, quando houve um grande estímulo à expansão da capacidade instalada. A partir de meados dos anos 80, com um discurso de modernização do país, o governo mexicano implementou uma política neoliberal de liberalização comercial, principalmente durante os governos de Miguel de La Madrid (1983-88) e Carlos Salinas de Gotari (1989-94), cujo principal objetivo era o reordenamento das contas externas³⁹. Segundo VALLE & PEIRO (1994: 129), a modernização da indústria consistia em:

"(...) introducir cambios tecnológicos y una administración eficiente, reducir la plantilla laboral y efectuar cambios a los contratos colectivos de trabajo. El objetivo es incrementar la productividad del trabajo, la calidad de los productos y su competitividad tanto en el mercado internacional como en el interno para elevar las ganancias".

Desta forma, pode-se verificar que a modernização produtiva da indústria siderúrgica mexicana ocorreu com grande assistência financeira estatal. O Estado participou, com suas empresas estatais, tanto através de um modelo nacional-desenvolvimentista (como no caso das empresas AHMSA e Sicartsa), ou seja, o Estado como propulsor do desenvolvimento da economia; quanto de modelo tipo reestruturante (como no caso da Fundidora Monterrey), com o Estado incorporando as empresas com dificuldades financeiras a fim de não deixar que elas entrassem em processo de falência, reestruturando-as financeiramente, para que, principalmente os empregos fossem resguardados.

³⁹ "Em 1982 o déficit em conta corrente havia atingido quase US\$ 5 bilhões, a dívida externa somava US\$ 87,6 bilhões e as reservas internacionais brutas estavam reduzidas a US\$ 1,8 bilhão, quando o México declarou moratória da dívida externa" (DIGESTO ECONÔMICO, 1990)

No que diz respeito à reestruturação e modernização tecnológica, o que se verifica claramente é atraso da indústria siderúrgica mexicana em relação aos países desenvolvidos, principalmente em comparação com a Alemanha e o Japão (seção 2.2). Enquanto os países desenvolvidos incorporaram as novas tecnologias a partir dos anos 80, a indústria siderúrgica mexicana passou por um processo de modernização a partir dos anos 90. Pela Tabela 3.I pode-se observar que a difusão das novas tecnologias na siderurgia mexicana estão relativamente atrasada se comparada com os países acima estudados. No processo de produção de aço sabe-se que, até 1991, ainda se utilizou a tecnologia de fornos Siemens-Martin, tecnologia que, como foi observado, já não é mais utilizada desde os anos 80 nos principais países produtores de aço, com exceção dos EUA e Canadá.

No que tange ao lingotamento contínuo, também ocorre essa defasagem temporal, pois essa tecnologia só passa a ser mais difundida em meados dos anos 90, enquanto que nos países acima estudados, essa tecnologia já era um pouco mais difundida desde o início da década atual. Apesar disso, atualmente o lingotamento contínuo apresenta uma percentagem de quase 85%, difusão que se comparada com a média dos países da América Latina (83,2%) está acima da média. Porém, se for comparada com os países desenvolvidos há uma pequena defasagem, pois esses apresentam uma difusão do lingotamento contínuo que ultrapassa os 90%. A incorporação de tecnologia da siderurgia mexicana é um pouco mais defasada, inclusive, se for levado em consideração alguns países em desenvolvimento, como no caso da Coreia do Sul, que desde meados da década de 80 já não utilizava a tecnologia Siemens-Martin, e possui uma difusão do lingotamento contínuo na ordem de 98,6%.

A reestruturação da indústria siderúrgica mexicana se efetivou, principalmente, através do fechamento e da venda (privatização) das empresas estatais. A *holding* Sidermex, que tinha a função de controlar todos os investimentos estatais no setor, no ano de 1982, controlava 90 empresas. Já em 1989, "(...)7 empresas foram liquidadas, 3 foram fundidas, 10 foram vendidas, 23 estavam em processo de venda e 20 em outros tipos de desincorporação" (DE PAULA, 1998: 230). Assim, uma das formas de reestruturação, principalmente após a privatização, foi o fechamento de plantas, sendo que só em 1991, 10 empresas foram fechadas nesse ramo. Pode-se dizer que a privatização da indústria siderúrgica mexicana passou por duas fases distintas. Uma primeira onde foram vendidas empresas não prioritárias e uma segunda onde foram alienadas, em 1991, as três maiores empresas siderúrgicas estatais (AHMSA, Sicartsa I e Sicartsa II).

No processo de privatização, o importante a destacar é o fato de que a modernização dessas empresas foi efetivada anteriormente à sua venda sendo que, tal como já analisado anteriormente em algumas outras indústrias, é de se esperar que os impactos desse processo sejam tanto antes quanto

depois do processo de alienação propriamente dita. Além do mais, esses impactos ainda estão sendo observados à medida que os programas de modernização continuam em ritmo acelerado nessas empresas. De acordo com DE PAULA (1998: 237), após a privatização a AHMSA implementou um programa de modernização, visando a aumentar a capacidade produtiva, conjuntamente com as demais empresas privatizadas, que também adotaram uma estratégia de investimentos no aumento da produção e na modernização tecnológica.

No que diz respeito aos ganhos de produtividade do trabalho, dado esse processo de reestruturação e modernização na indústria siderúrgica mexicana, pode-se verificar (**Tabela 3.I**) um acentuado ganho de produtividade. Entre 1972-1997 a produtividade do trabalho cresceu a uma taxa anual de 6,1%, sendo que é a partir de meados da década de 80, com o processo de privatização, que esse crescimento da produtividade se apresenta com maior vigor. Vale ressaltar que é em meados da década de 80 que o nível de emprego direto caiu significativamente, o que possibilitou esse maior crescimento na produtividade do trabalho. No período anterior, de 1974-85, observa-se foi um crescimento no nível de emprego direto. Porém, pelos dados da **Tabela 3.I**, verifica-se que o número de trabalhadores diretos caiu anualmente a uma taxa de 4,1% entre os anos de 1985-97. De acordo com DE PAULA (1998: 230),

"A partir de 1985, o governo mexicano começou a diminuir a proteção à siderurgia, bem como a reduzir a sua importância como investidor no setor. O primeiro fator esteve, obviamente, relacionado à liberalização comercial que afetou todo o país. O setor siderúrgico sofreu um grande impacto, tanto que, até 1991, foram fechadas 10 empresas nesse ramo, enquanto o volume de empregos diretos regrediu de 53 para 22 mil."

Pelos dados é possível observar que o crescimento da produtividade da indústria siderúrgica mexicana apresentou uma taxa de crescimento superior aos países desenvolvidos (com exceção do Reino Unido). Entre os anos 1974-98 o crescimento anual da produtividade do trabalho dos países estudados no capítulo anterior foi de: 3,8% para a Alemanha; 2,1% para o Japão; 3,7% para os EUA; 6,5% para o Reino Unido e 2,1% para o Canadá.

Os impactos desse processo de modernização e de privatização que ocorreu na siderurgia mexicana, além de proporcionarem um crescimento na produtividade, foram significativos para o emprego dessa indústria. Pela **Tabela 3.I**, verifica-se que durante o período de grandes investimentos ao longo da década de 70, o emprego dentro da indústria siderúrgica mexicana cresceu continuamente, chegando a ter, em 1985, quase 70 mil trabalhadores diretos (34% a mais do que havia em 1977). É importante destacar que nesse período os governos mexicanos, com o objetivo de manter um menor conflito no interior das empresas, amortizar o nível de desemprego e garantir o apoio da população para a intervenção direta do Estado na produção, levaram a um "inchamento" de

trabalhadores nas empresas estatais. Na siderurgia isso pode ser verificado em CHÁVEZ (1994: 143), que destaca:

"La aplicación de esta política en AHMSA amplió el número de trabajadores contratados mucho más allá de las necesidades reales de la empresa (...). La combinación de estos factores provocó una situación que día a día se fue haciendo más irracional y caótica al conjugarse con el desorden administrativo, la corrupción, el aumento en los costos de producción y el déficit de la empresa, problemas que la colocaron en una situación de emergencia".

De acordo com DE PAULA (1998: 238), o ajuste de saneamento da holding Sidermex, anterior e após à privatização, teve também um impacto importante sobre o nível de trabalhadores:

"Em termos de números de funcionários, os dados agregados para a siderurgia mexicana revelam uma queda significativa no período 1990-1992, quando o número de funcionários involuiu de 48,9 mil para 32,1 mil (...). A maior parte desse ajuste coube às siderúrgicas privatizadas. A Ahmsa reduziu seu número de empregados em 42% antes da privatização, principalmente em função da desativação da obsoleta aciaria Siemens-Martin em maio de 1991 (...). Na Sicartsa, constatou-se uma redução do volume de empregos diretos de 43%, após a privatização.

É importante observar que, desde 1992, o volume de emprego direto tem se mantido constante num patamar de 30 mil trabalhadores, chegando inclusive a 32 mil em 1995-96 (**Tabela 3.I**). Esse crescimento pode ser explicado, de acordo com DE PAULA (1998: 238), em função do grande crescimento da produção de aço bruto nesse país, nos últimos anos (acréscimo anual de 6,2% no período entre 1990-1998).

No que diz respeito às negociações coletivas na indústria siderúrgica mexicana, o que se observa é uma relação industrial conflituosa, porém, com trabalhadores com um menor poder de barganha frente ao capital. Como exemplo desses conflitos, pode-se citar o período entre 1977-89, onde, de acordo com VALLE & PEIRO (1994), houve seis greves na AHMSA. O principal sindicato do setor siderúrgico é o *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana* (SNTMMSRM). Esse sindicato está dividido em seções, sendo prática comum os trabalhadores de uma única empresa estarem agrupados em duas seções diferentes. Este é o caso, dentro do setor siderúrgico, da AHMSA, cujos trabalhadores estão agrupados nas seções 147 (Planta 1) e 288 (Planta 2). Esses trabalhadores têm diferentes contratos coletivos cujas revisões se efetuam em datas distintas. De acordo com VALLE E PEIRO (1994: 103),

"Esto no es casual ya que es práctica frecuente en este sindicato la creación de dos o más secciones para agrupar a los trabajadores de una empresa, eso facilita su control por los líderes nacionales y las empresas y debilita la fuerza que la unidad obrera podría engendrar".

Também é importante acrescentar que os sindicatos mexicanos estão sujeitos, no que diz respeito às negociação, a sanções por parte do *Consejo General de Vigilancia y Justicia* (CGVYJ), sanções essas que na prática “(...) *son utilizadas contra los trabajadores que se oponen a las políticas y prácticas antidemocráticas de los dirigentes locales o nacionales*” (VALLE & PEIRO, 1994: 105). Assim, o Estado interfere nas relações de trabalho conferindo a elas um caráter “Capital/Hegemônico”, na medida em que restringe o poder de barganha dos trabalhadores em detrimento do capital.

Além do mais, os sindicatos mexicanos têm uma importante história de repressão por parte do Estado, onde a falta de democracia é ainda uma constante, com os líderes que nunca saem do poder, que não respeitam acordos tirados em assembléias e não lutam pelas reivindicações dos trabalhadores (NASSIF, 1992: 53). Esses conflitos dentro dos sindicatos acabam gerando divisões que geralmente são caracterizadas por, de um lado, a existência dos sindicatos oficiais, e, de outro, sindicatos independentes de cunho mais militante. Na siderurgia o setor mais militante é denominado de *Línea Proletaria*, com grande influência nas seções 271 e 147, onde, segundo ROXBOROUGH & BIZBERG (1983: 125) “*In those sections where Línea Proletaria is an important force, there are usually widespread democratic practices, shop-floor meeting, elections held at the factory gate, etc.*”.

É importante destacar que, a partir dos anos 80, com o processo de abertura comercial e a conseqüente saída do Estado da economia, através das privatizações, e com a modernização tecnológica e organizacional (através principalmente da terceirização e flexibilização funcional - CHAVÉS, 1994: 149) que ocorreu na indústria, as relações entre os trabalhadores e as empresas apresentaram mudanças significativas. Essas mudanças ocorrem principalmente através de tentativas, por parte das empresas, quanto aos contratos coletivos:

“Las cláusulas que se demanda suprimir son las que permiten el ausentismo, las que impiden dar a contratistas privados una serie de actividades hasta entonces realizadas por las empresas y las relacionadas con la especificación de oficios, pues se pretende pasar al obrero con múltiples habilidades, para flexibilizar el consumo de su fuerza de trabajo (VALLE & PIERO, 1994: 129).

Conforme CHÁVES (1994: 151-152),

“En síntesis (...) se busca reducir tiempos muertos, disminuir la plantilla laboral y atacar el ausentismo y privatizar actividades mediante la concesión a empresas privadas de una serie de tareas realizadas antes por personal de la empresa, así com hacer más ‘flexibel’ en consumo de fuerza de trabajo”.

Também as privatizações tiveram impactos sobre as relações de trabalho e os sindicatos. Segundo SCHNEIDER (1991: 36-37), a desestatização industrial mexicana, além de ter sido um

"sinal" pró-iniciativa privada, foi também um "sinal" anti-sindicatos. Com a privatização, o governo tinha a possibilidade de se livrar de disputas trabalhistas. Tal fato ocorreu com a Fundidora Monterrey, que perdia muito dinheiro com custos trabalhistas excessivos. Segundo esse autor (1991: 37),

"As liquidações representaram um claro recado aos sindicatos - e também aos empregadores privados - sobre os limites da disposição negociadora do governo. Na siderurgia, o caso da Fundidora Monterrey tornou-se o símbolo do que poderia acontecer caso os trabalhadores resistissem à modernização. Em maio de 1989 estourou uma greve em outra usina siderúrgica estatal, a Altos Hornos de México, em oposição a um programa de modernização (que previa o corte de mais de 1/5 da força de trabalho). Em julho, o porta-voz da companhia declarou que ou a Altos Hornos 'se moderniza para o bem de seus próprios trabalhadores, ou então morre, como a Fundidora'".

Assim, essas mudanças nas relações trabalhistas, com as negociações salariais subordinadas aos planos e programas neo-liberais; juntamente com o aumento repressivo de Estado e com deterioração das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, levaram a uma marginalização dos sindicatos, tanto os oficiais quanto os independentes. Essa perda do dinamismo das ações sindicais pode ser observada pela incapacidade de os sindicatos fazerem frente a esse processo de reestruturação e privatização, onde as greves passaram a ser encaradas, pelos próprios sindicatos, como medidas que, nas atuais condições, não são mais eficientes para obter melhorias salariais e de condições de trabalho (VALLE & PEIRO, 1994: 133). Segundo NASSIF (1992: 46), ao estudar as mudanças ocorridas com a *Central de Trabajadores de México* (CTM) depois dos projetos modernizadores de La Madrid,

"(...) el sector obrero ha pasado de ser un interlocutor básico del gobierno a un antagonista débil que censura las políticas neo-liberales de la modernización; una incompatibilidad frontal con el grupo gobernante; una pérdida de legitimidad dentro del conjunto social, que implica una disminución importante en el peso específico que tenía el sector obrero, y particularmente el cetemista.

Além do mais, a partir de meados da década de 80 houve uma diminuição do pessoal sindicalizado dentro da indústria siderúrgica mexicana, o que pode ser visto pelos dados apresentados por CHAVÉS (1994: 163) e onde se pode verificar que em dezembro de 1986 o total de pessoal sindicalizado na AHMSA era de 16.975 trabalhadores, valor que involuiu para 7.953 em dezembro de 1992, uma queda de 53,15% em apenas 5 anos.

É importante mostrar também que, juntamente com o processo de modernização tecnológica e organizacional na indústria siderúrgica, foi também elaborado uma programa de governo (que incluiria as esferas: Federal, Estadual e Municipal), cuja finalidade era *"(...) crear nuevas fuentes de empleo, propiciar un desarrollo más equilibrado y mejorar la calidad de vida de la población"*

(VALLE & PEIRO, 1994: 131). Porém, como apontam esses mesmos autores (1994: 131), "(...) *la realidad es que de este programa poco se ha llevado a efecto, pero debe haber influido para que los obreros finalmente aceptaram las demandas de la empresa [AHMSA] y no se fueran a huelga*".

3.3 Argentina

A Argentina, ao longo das três últimas décadas, tem crescido continuamente sua participação na siderurgia mundial. Pela **Tabela 3.II** verifica-se que a porcentagem de sua produção de aço bruto em relação à produção mundial cresceu de 0,33% para 0,55%, entre os anos de 1974-98. Em 1998 a Argentina apresentou-se em 28º no ranking mundial dos maiores países produtores de aço bruto. Além do mais, a importância de siderurgia argentina está no fato de que esse país é o terceiro maior produtor da América Latina (representando cerca de 8% da produção da região), só perdendo para o Brasil e o México. As quatro maiores companhias siderúrgicas desse país são: Siderar (fusão entre a Aceros Paraná - antiga Somisa - e a Propulsora, junto com três outros centros de serviços - Bernal, Sidercrom e Aceros Revestidos) (PAULA, 1998: 247), Siderca, Acindar e Aceros Zapla, onde a maior parte da produção siderúrgica está nas mãos do grupo Techint, um grupo que possui interesses tanto na Argentina, quanto na Itália, México e Venezuela. Em 1998 a produção total do grupo foi de 4,2 milhões de toneladas de aço bruto, fazendo parte dele, no caso da Argentina, a Siderca e a Siderar.

Tabela 3.II: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Argentina, 1974-98

Anos	Produção de Aço Bruto (milhões de t)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			Lingotamento Contínuo (%)
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	
1974	2,35	0,33	36,74 ^a	58,52 ^a	43,3	19,6	34,3	26,1
1980	2,68	0,38	33,03	81,29	16,5	26,1	53,7	53,3
1985	2,94	0,41	33,45	87,96	14,9	33,3	51,7	62,4
1990	3,63	0,47	28,31	128,44	0,8	54,2	44,9	76,2
1991	2,99	0,41	20,68	144,63	-	47,0	53,0	81,0
1992	2,70	0,38	15,93	169,44	-	36,9	63,1	98,1
1993	2,89	0,40	16,25	177,54	-	36,7	63,3	95,5
1994	3,31	0,46	15,32	216,32	-	40,1	57,7	94,5
1995	3,52	0,51	15,21	253,32	-	41,8	56,3	95,9
1996	4,11	0,55	14,89	272,73	-	45,2	52,6	96,1
1997	4,20	0,53	14,85	282,90	-	44,8	52,9	96,4
1998 ^P	4,30	0,55	sd	sd	-	47,6	50,0	96,8

Fonte: IISI, IBS e ILAFA

a - Dados para o ano de 1972;

P - Dados Preliminares;

E - Dados Estimados;

sd - Não havia dados disponíveis.

As relações de trabalho na indústria siderúrgica argentina também podem ser consideradas como do tipo "Capital/hegemônica". Essa indústria teve sua primeira usina integrada, à base de carvão vegetal, em 1945 - a Altos Hornos Zapla. Em 1947 foi fundada a Sociedad Mista Siderúrgica Argentina (Somisa), duas empresas estatais ligadas à *Dirección General de Fabricaciones Militares* (DGFM), e consideradas importantes para garantir a autonomia do país. Dessa forma, verifica-se que

"El complejo siderúrgico estatal argentino surgido en la década de los '40 respondió a la decisión de garantizar la 'autonomía estratégica' en la producción de insumos manufactureros básicos orientados a afirmar el complejo bélico-industrial nacional (...). A comienzos de los años 60 (...) se consolida un espacio de complementariedad entre la empresa estatal y otras siderúrgicas de origen privado." (BECCARIA & QUINTAR, 1995: 404).

Até os anos finais da década de 50, a estrutura da siderurgia argentina estava conformada em um setor altamente fragmentado, composto por várias pequenas empresas com um tamanho reduzido de plantas produtivas (à exceção das empresas estatais), e sensivelmente atrasadas em relação aos grandes produtores internacionais. É a partir dos anos 60 que começa a se desenvolver a siderurgia nesses países, *"(...) con la puesta en marcha del primer alto horno de Somisa"* (BERCCARIA E QUINTAR, 1995: 404), consolidando um espaço de complementaridade entre a empresa estatal e outras siderúrgicas do setor privado, sendo a Somisa encarregada de prover os insumos semielaborados aos laminadores privados. Segundo BISANG (1990: 263), houve duas etapas diferenciadas para o processo de desenvolvimento desse setor.

"Durante la primera etapa - entre 1960 y mediados de la década de los setenta - se produce el lanzamiento y la consolidación en el mercado interno de la siderurgia a gran escala. A posteriori, el modelo cambió radicalmente cuando la integración vertical de las empresas privadas, junto con otros factores, marca el inicio de una segunda fase caracterizada por la aparición de crecientes exportaciones y la pérdida de dominio de las firmas estatales en el mercado local".

Na década de 70, a siderurgia argentina passou por uma perspectiva de incremento da capacidade instalada, com o Plano Siderúrgico Argentino. Porém, na verdade, a capacidade instalada continuou inalterada devido ao fechamento de várias pequenas empresas (especialmente aquelas mais obsoletas) e relaminadoras. Segundo DE PAULA (1998: 244), *"No período 1975-91, constatou-se uma série de desativações de usinas de pequeno porte. O número de empresas atuantes no setor, nesse período, regrediu de 56 para 37"*, o que coloca a idéia de um processo de concentração nessa indústria a partir de sua consolidação.

No que diz respeito aos aspectos tecnológicos desse processo de consolidação da siderurgia argentina, tem-se que esse país incorporou rapidamente as novas tecnologias adotadas a nível internacional. Pela **Tabela 3.II** pode-se observar que a participação dos fornos Siemens-Martin na

produção de aço bruto passou de 43,3% (em 1974) para apenas 16,5%, em 1980; sendo que a partir dos anos 90 não havia mais essa rota tecnológica no país, onde a produção passou a ser produzida em altos-fornos a oxigênio (47,6%) e elétricos (50,0%). No que diz respeito ao lingotamento contínuo, verifica-se também que houve um aumento relativamente rápido desse tipo de tecnologia entre os anos de 1974 e 1980 (passou de 26,1% para 53,3%), apresentando, a partir daí, um crescimento contínuo na difusão dessa tecnologia. Atualmente, mais de 98% da produção se dá por lingotamento contínuo, o que mostra que a indústria siderúrgica da Argentina apresenta um parque industrial moderno se comparado, tanto ao dos países desenvolvidos, analisados no capítulo anterior, quanto aos países em desenvolvimento (a participação do lingotamento contínuo, em 1998, na indústria siderúrgica argentina foi próxima à apresentada na Coreia - 98,6% - e superior à apresentada para o México - 84,9% - e, inclusive, superior para a média total da América Latina - 78,1%- e União Européia (15) - 95,8).

É importante ressaltar que essa incorporação de novas tecnologias ocorreu de forma heterogênea a nível intrasetorial, com as empresas privadas recorrendo a um maior dinamismo tecnológico e modernização das estruturas organizativas (maior racionalização de pessoal ocupado) ver - BECCARIA & QUINTAR (1995: 404). Além do mais, as empresas privadas recorreram a um caminho de maior integração vertical, modificando a estrutura produtiva e gerando um processo de concentração econômica (DE PAULA, 1998: 246-247), diminuindo a importância da empresa Estatal Somisa. Esse eixo dinâmico acabou por desfazer a complementaridade que havia entre as empresas estatais e privadas desde os anos 60, as quais passam a partir de então, a ter uma articulação competitiva.

A produção estatal da indústria siderúrgica argentina se concentrava na Altos Hornos Zapla e na Somisa, ambas construídas em função da visão de que a auto-suficiência em aço era essencial à defesa nacional. Essas duas empresas foram privatizadas no ano de 1992, encerrando o envolvimento militar na indústria siderúrgica argentina⁴⁰. Esse processo de privatização acabou por aumentar a tendência de concentração dentro dessa indústria, principalmente com a aquisição da Somisa pelo grupo Techint (DE PAULA, 1998: 246).

⁴⁰ Segundo GERCHUNOFF & CANOVAS (1995: 484-485), o processo de privatização ocorreu em três etapas: uma primeira (1989/1990), com o objetivo de fazer frente à dívida pública externa; uma segunda (1991), que visava à alienação de ativos públicos que constituiria o financiamento ponte para um programa de estabilização; e uma terceira (1992/1993) cuja finalidade era dar maior força à estabilidade econômica e declinar as necessidades financeiras do setor público. Os autores acrescentam ainda que, além de razões econômicas para o plano de privatização, havia também uma razão política, onde o governo desejava, por um lado, deixar para trás a carga ideológica populista e, de outro, ganhar a credibilidade na comunidade de negócios internacionais.

Os impactos do processo de consolidação e privatização da indústria siderúrgica argentina sobre a produtividade do trabalho podem ser observados pelos dados da **Tabela 3.II**. De acordo com esses dados, a produtividade do trabalho cresceu a uma taxa anual de 6,5%, entre 1972-97, sendo grande parte desse aumento impulsionado, principalmente, a partir de meados da década de 80, período em que começou o processo de modernização da indústria siderúrgica argentina. Esse dado mostra que o crescimento da produtividade do trabalho na indústria siderúrgica argentina, apresentou tal como no México, um vigoroso crescimento em comparação aos países desenvolvidos estudados no capítulo anterior.

Pelo que se observa na **Tabela 3.II**, o grande impacto do desenvolvimento da siderurgia argentina, além do crescimento da produtividade, foi a queda do nível de emprego direto. No período de 1972 a 1997 o emprego direto na siderurgia desse país apresentou um declínio anual de 3,6%, sendo, inclusive, superior à queda apresentada pela indústria siderúrgica mexicana (2,4% ao ano). Foi justamente essa queda do nível de emprego direto, juntamente com o desenvolvimento tecnológico, apresentado acima, que possibilitou a indústria siderúrgica argentina a alcançar um crescimento contínuo em seus níveis de produtividade do trabalho. É importante mostrar que, no início dos anos 90, a siderurgia argentina passou por um período de queda da produção, diferentemente do que ocorreu com o México, devido ao grande prejuízo incorrido pelas empresas estatais, levando-as à privatização. Em seguida, após o processo de alienação em 1992, a produção voltou a se recuperar.

No que diz respeito à redução da mão-de-obra direta, como impacto do processo de privatização, o que se verifica é uma redução dessa mão-de-obra antes da desestatização propriamente dita, o que pode ser verificado claramente no trabalho de DE PAULA (1998), ao se referir à privatização dessas duas empresas. Segundo esse autor,

"O grande prejuízo do exercício fiscal de 1991, de US\$ 300 milhões, precipitou a privatização da Somisa. Nessa época, ela chegou a contar com 13.307 funcionários. Em agosto de 1991, o Interventor da Empresa demitiu 4.500 trabalhadores, sendo prevista a demissão de mais 3.100, através de desligamento incentivado (...). De fato, o emprego direto da Somisa reduziu-se de 12.094 (em dezembro de 1990) para 6.242 (em dezembro de 1991). Quando a empresa foi privatizada, esse número já tinha involuído para 5.870" (Ibidem, 1998: 245)

"No caso da Zapla (...) a grande redução de empregados antecedeu à alienação da empresa: em dezembro de 1991, a usina empregava 3.021 funcionários, quando foi vendida, o número já tinha sido reduzido para 1.600, sendo que a nova administração resolveu manter apenas 882 deles" (ibidem, 1998: 249).

Assim, pode-se notar que o impacto da privatização sobre o mercado de trabalho na siderurgia argentina foi substancial e anterior à sua concretização. Essa redução pode ser observada

pela **Tabela 3.II**. Entre o período de 1985-90, o emprego direto na indústria siderúrgica argentina, como um todo, foi reduzido a uma taxa média de 3,3% ao ano. Já no período seguinte (1990-92), anterior ao processo de privatização, a redução ocorreu a uma taxa média de 25% ao ano. No período de 1992-96, essa taxa voltou a diminuir, passando para 1,4% ao ano.

No que diz respeito aos sindicatos argentinos, pode-se dizer que eles estão, basicamente, estruturados em confederações e federações, em uniões e associações e em sindicatos localizados, quer por empresa, categoria ou profissão. Acima dessas organizações está a *Confederación General do Trabajo* (CGT) (DIEESE, 1987b: 25), fundada em 1930. Apesar da forte repressão que os trabalhadores sofreram ao longo dos regimes ditatoriais militares⁴¹, a taxa de sindicalização é relativamente elevada, sendo explicação para isso o fato de a sindicalização representar uma decorrência quase "natural" do ingresso num estabelecimento ou empresa de grande porte (DIEESE, 1987b: 28). Porém é importante mostrar que a crise do sindicalismo é também proeminente na Argentina, a partir da década passada, onde entre 1976 e 1986 houve uma redução de cerca de 1 milhão de filiados aos sindicatos, consequência tanto da repressão militar quanto da diminuição do emprego industrial e da desarticulação da vida sindical (DIEESE, 1987a: 26).

A indústria siderúrgica faz parte do sindicato *Unión Obrera Metalúrgica* (UOM). A partir dos anos 60 quase todos os sindicatos argentinos fazem parte do "sindicalismo peronista", situação prevalecente pelo menos até o início da presente década (McGUIRE, 1992: 40). Dentro desse movimento sindical, há quatro principais facções: a) o "62 Organizaciones", denominado de "62", a mais velha facção dentro dos sindicatos peronistas; b) o "Grupo de 25"; c) os "Ubaldinistas"; d) e o "Grupo de 15". O UOM está inserido dentro da facção "62", o maior sindicato dessa facção com cerca de 260.000 filiados (McGUIRE, 1992: 72). Até 1977 o "62" fazia parte do segmento não peronista dentro do movimento operário⁴². Várias foram as táticas utilizadas por essas facções, desde posições mais combativas até aquelas mais conciliadoras. A facção "62" faz parte daqueles sindicatos que utilizaram táticas mais conciliadoras (McGUIRE, 1992: 65), o que mostra que esse sindicato não tem uma característica militante, até mesmo devido à característica de seus líderes.

Verifica-se, assim, que o processo de consolidação, modernização e privatização da indústria siderúrgica argentina trouxe consigo um forte impacto para os trabalhadores do setor e, muito provavelmente, para os setores e também regiões que, indiretamente, estão ligados à siderurgia. De

⁴¹ "The military government repressed the '62', abolished the CGT, outlawed all political parties, and launched a campaign of repression unprecedented in modern Argentine history" (McGUIRE, 1992: 41)

⁴² "During its thirty-three years of existence, the '62' has been led by only two persons: Augusto Vandor (1957-1969) and Lorenzo Miguel (1969-1991), both of whom served simultaneously as secretary general of the powerful metalworker's union (the *Unión Obrera Metalúrgica*, or UOM)".

acordo com BECCARIA & QUINTAR (1995: 410), ao analisar a reestruturação produtiva da Somisa, mostra que de outros setores que também despediram empregados, cerca de 3% corresponde à outras metalúrgicas e metalmecânicas, 14% ao comércio, 20% aos serviços e 30% às diversas outras atividades industriais, de construção, transportes etc.

Esse impacto aconteceu devido à falta de capacidade que esses trabalhadores tiveram de barrar e/ou participar desse processo de mudança que ocorreu dentro do setor, principalmente por causa do passado, relativamente recente, de ditadura militar que os trabalhadores argentinos tiveram que enfrentar. Desta forma, o fechamento de diversas plantas de pequeno porte, a incorporação de novas tecnologias, a repressão do governo militar, as dificuldades de um processo de transição e consolidação democrática, a falta de um caráter combativo do sindicato e o processo de privatização parecem ser as explicações mais plausíveis desse processo de diminuição do número de trabalhadores e do poder de barganha desses.

Assim, é importante observar que os impactos desse processo de modernização sobre os trabalhadores não ocorreram somente ao nível da quantidade de postos de trabalho diminuídos, mas também no que tange à qualidade do emprego, como pode ser visto por BECCARIA & QUINTAR (1995: 405), que mostra que entre 1990-91 a Acindar efetivou uma reestruturação nos postos de trabalho, que contemplava uma maior flexibilização técnico-organizativa desses postos. Além do mais, ainda segundo esses autores,

"Entre las diferencias más significativas del proceso de reestructuración de Acindar y de Somisa se pueden mencionar: a) la condensación en el tiempo del proceso de racionalización (...); b) la metodología empleada en ses racionalización; que se realiza desde arriba y sin haber reorganizado previa y paulatinamente los métodos de producción; c) la no participación de los trabajadores organizados en la UOM de San Nicolás-Ramallo en el diseño de ese proceso de reestructuración".

Por último, é importante ressaltar ainda que, tal como no México, as políticas adotadas pelo Estado para fazer frente a esse processo de precarização da mão-de-obra, devido à reestruturação do setor siderúrgico, foram de pouca eficácia. De acordo com BECCARIA & QUINTAR (1995: 414-415), ao analisar a reestruturação e a privatização da Somisa também o que se observa é que

"(...) el proceso de reestructuración productiva, que acompaña tales políticas e implicó fuertes reducciones del personal ocupado, hubo una notoria ausencia de acciones anticipadoras por parte del Estado para orientar la transición y reconversión de la comunidad frente a esos cambios. Tampoco otros sectores involucrados (sindicatos, asociaciones de empresarios) desarrollaron tendientes a afrontar los efectos de tal coyuntura (...). Cuando ese proceso no es acompañado de medidas compensadoras, es esperable un crecimiento significativo de la desocupación y de las ocupaciones precarias (subocupación horaria, trabajadores 'en negro', etcétera) que no sólo afecta al mercado de trabajo local

sino que también incrementa el número de personas que dejan de tener coberturas de salud y deben recurrir a los hospitales y centros asistenciales públicos”.

3.4 Brasil

O Brasil é o principal país produtor de aço da América Latina, apresentando uma participação crescente na produção mundial. Pela **Tabela 3.III**, verifica-se que a participação do Brasil na siderurgia mundial passou de 1,06% em 1974, para 3,33% em 1998, com uma produção de 25,8 milhões de toneladas e apresentando-se em 8º no *ranking* mundial. Entre os países em desenvolvimento, o Brasil só é superado pela Coreia do Sul (40,0 milhões de toneladas), além de ser o 3º maior exportador de aço líquido do mundo (IBS, 1998). Em comparação com os países acima estudados, é possível verificar a importância da siderurgia brasileira. O México é o segundo maior país produtor de aço da América Latina, enquanto que a Argentina é o terceiro maior. Porém, o México está em 16º no *ranking* mundial, enquanto que a Argentina está em 28º. A produção do Brasil é cerca de duas vezes a produção mexicana e de seis vezes a argentina. As principais empresas produtoras de aço no país são: Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Gerdau, Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais (Usiminas), Companhia Siderúrgica Tubarão (CST) e Companhia Siderúrgica Paulista (Cosipa), as quais, no ano de 1998, apresentaram, juntas, uma produção de 20,1 milhões de toneladas de aço bruto.

Tabela 3.III: Evolução da Produção, Emprego, Produtividade e de Indicadores Tecnológicos da Siderurgia Brasileira, 1974-98

Anos	Produção de Aço Bruto (milhões de t)	Participação da Produção Mundial (%)	Emprego (mil trab.)	Produtividade do Trabalho (t/h/ano)	Produção por Processo (%)			Lingotamento Contínuo (%)
					Siemens-Martin	Oxigênio	Elétrico	
1974	7,5	1,06	118	64	33,4	39,6	26,8	5,1
1980	15,3	2,14	146	104	9,0	65,0	25,9	33,4
1985	20,4	2,84	133	153	3,7	71,8	24,6	36,4
1990	20,6	2,67	140	147	-	74,0	23,8	58,5
1991	22,6	3,07	103	219	-	79,3	18,9	56,0
1992	23,9	3,32	93	257	-	78,7	19,4	57,9
1993	25,2	3,46	98	257	-	78,1	20,1	57,2
1994	25,7	3,54	86	299	-	78,2	20,2	59,2
1995	25,1	3,34	78	322	-	81,1	17,6	63,4
1996	25,2	3,36	68	370	-	79,6	18,9	71,6
1997	26,2	3,28	75	349	-	78,6	19,8	73,9
1998 ^P	25,8	3,33	63	409	-	79,2	19,3	80,4

Fonte: IISI e ILAFA

P - Dados Preliminares

As relações de trabalho dentro da indústria siderúrgica brasileira também podem ser classificadas como sendo do tipo "Capital/Hegemônico". O desenvolvimento dessa indústria pode ser dividido em dois momentos distintos (FERREIRA, 1990: 102): um primeiro, que vai de 1920 a 1930, considerado como o de formação da indústria de aço no Brasil; e um segundo, após a II Guerra Mundial, que foi um período de expansão e consolidação dessa indústria. Em 1917 foi criada a Companhia Siderúrgica Mineira, que em 1921 se associou ao grupo luxemburguês Arbed (*Aciéries Réunies de Burbach-Eich-Duclegange*), dando origem à Companhia Siderúrgica Belgo-Mineira (CSBM), que constituiu na cidade de Sabará a primeira usina integrada a carvão vegetal da América Latina (IBS, 1990: 25). Dos anos 20 até os anos 40, a CSBM foi a principal produtora de aços no país, sendo que sua capacidade instalada foi ampliada em 1939 com a criação da usina de João Monlevade (também integrada a carvão vegetal).

Em 1946, foi inaugurada a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), pioneira na produção de aços planos e na utilização de coque no Brasil. Essa empresa foi constituída por iniciativa do Governo Federal, sendo considerada o marco inicial da entrada definitiva do Brasil no campo da siderúrgica mundial (IBS, 1990: 32). A constituição da CSN tinha como objetivo o desenvolvimento industrial do país, cujo porte requereria investimentos para além das possibilidades do capital privado da época. De acordo com MANGABEIRA (1993: 65), *"A criação da [CSN], durante o governo Vargas, fazia parte de uma política fortemente nacionalista de promoção do desenvolvimento do parque industrial do país e sua independência da influência estrangeira"*.

Nos anos 50 a siderúrgica brasileira foi marcada pela entrada em operação de mais duas usinas: a Companhia Aços Especiais Itabira (Acesita), que fundada em 1944, iniciou sua produção de aço em 1951, tendo o Banco do Brasil como acionista principal. Sua produção de aços especiais iniciou-se em 1956. E a Mannesmann, que começou sua produção siderúrgica em 1954 (IBS, 1990). Desta forma, o período compreendido entre os anos 40 e 50 foi um momento de grande expansão da capacidade instalada na siderúrgica brasileira e caracterizado com a forte entrada do Estado na produção de aço do país.

A primeira metade dos anos 60 resultou desfavoravelmente para a indústria siderúrgica brasileira, com a estagnação derivada do plano de estabilização econômica, o Plano Trienal (1963-65) (DE PAULA, 1998: 218). Mesmo assim, ainda nesse período, entraram em operação duas outras importantes siderúrgicas para o país: A Usiminas, que se consolidou como uma *joint-venture* com a indústria nipônica no Ocidente. Essa companhia iniciou sua operação siderúrgica em 1962 e pode ser considerada como o marco inicial da entrada japonesa para se tornar um dos grandes fornecedores de tecnologia para a siderúrgica do país (IBS, 1990: 93). Outra importante siderúrgica inaugurada nesse período, que teve sua operação iniciada em 1963, foi a Cosipa. Uma característica importante

dessas duas empresas foi o fato de ambas terem sido fundadas como empresas privadas, mas logo terem sido absorvidas pelo Estado. *"Aliás, esse procedimento se transformaria em uma característica marcante na siderúrgica brasileira"* (DE PAULA, 1998: 218).

Em finais da década de 60, tem-se início uma grande expansão da demanda interna por produtos siderúrgico em função de um aprofundamento da industrialização do país. Em 1968 foi desenvolvido o I Plano Nacional Siderúrgica (PNS), elaborado pelo Grupo Consultivo da Indústria Siderúrgica (GCIS), o qual diagnosticou a siderurgia como um fator básico do processo de desenvolvimento do país (VILLARES, 1984: 14). Desta forma, o crescimento industrial do país, principalmente a partir dos anos 50, possibilitou o crescimento do uso intensivo do aço, que exigiu uma maior produção das indústrias siderúrgicas brasileiras. Nesse cenário de crescente demanda por aço, as estratégias adotadas pelas empresas foram de maximização da produção, expansão da capacidade instalada; abastecimento interno e substituição de importações (SOARES, 1990: 7).

Nos anos 70, principalmente durante o II PND, a siderurgia foi escolhida como um dos setores prioritários da economia, sendo esse um dos grandes impulsionadores do desenvolvimento da indústria de bens de capital. Nesse cenário, essa indústria passou a se expandir tanto com ampliações de usinas existentes, quanto de implantação de novas. De acordo com VILLARES (1984: 14), nesse período foram investidos US\$ 14,4 bilhões, destinados, *"não apenas à implantação ou ampliação da capacidade do parque existente, mas, também, à sua modernização, sempre com a melhor tecnologia disponível"*. Desses investimentos, mais de 70% foram promovidos pela *holding* estatal Siderbrás, sendo as inversões concentradas na ampliação das três grandes usinas integradas a coque, que monopolizavam a produção de aço plano comum no país: CSN, Cosipa e Usiminas (DE PAULA, 1998: 219-220).

A partir dos anos 80, verificou-se uma crise na siderurgia brasileira, em função da recessão verificada na economia nacional, que atingiu toda a indústria do país, observando-se uma retração na demanda interna de aço. *"A demanda de 1983, com 7,8 milhões de toneladas, representou tão somente 64% daquela verificada em 1980. Houve um retrocesso de 10 anos"* (VILLARES, 1984: 14). Essa recessão acabou por provocar uma deterioração na situação econômica-financeira das empresas, as quais apresentaram um contínuo crescimento de suas dívidas. Contudo, quando se iniciou o período recessivo, a maior parte dos projetos em implantação já havia atingido um elevado grau de adiantamento, tornando-os irreversíveis (VILLARES, 1984: 15). Assim, ao longo dos anos 80, apesar da crise, ainda entraram em operação três outras importantes siderúrgicas no país. A primeira delas foi a Companhia Siderúrgica Tubarão (CST), com composição acionária entre o Estado (mantinha o controle acionário com mais de 50% das ações), a Kawasaki Steel Corporation (Japão) e a Finsider (Itália). A CST entrou em operação em 1983, voltada principalmente para o

mercado internacional. A segunda delas foi a Siderúrgica Mendes Jr., de capital privado, entrou em operação em 1984. E a terceira foi a Aço Minas Gerais (Açominas), empresa estatal cujas operações tiveram início no ano de 1986 (IBS, 1990). É importante ressaltar que, de acordo com DE PAULA (1998: 220), esse dois últimos empreendimentos estatais na siderurgia brasileiras "(...) *contemplaram produtos de baixo valor agregado*". A entrada em operação dessas empresas, somada à crise na demanda interna, acabou por provocar um aumento do *gap* entre a capacidade instalada e o consumo aparente de aço, que passou de 1,5 milhões de toneladas, em 1980, para 18,2, em 1990 (IBS, 1998). Tal situação acabou por elevar a capacidade ociosa das empresas, que passou de 4%, em 1980, para 20% em 1982. Uma das formas de reagir contra essa recessão foi o direcionamento para o mercado externo e maior ênfase na diferenciação de produtos, especialmente para o mercado interno (SOARES, 1990: 15).

A partir de finais da década de 80 iniciou-se o processo de privatização das empresas siderúrgicas estatais brasileiras. De acordo com o que foi visto acima, pode-se observar que o Estado teve um papel dominante nessa indústria, onde suas empresas participavam com aproximadamente 70% da produção brasileira de aço no país, sendo a CSN, a Cosipa e a Usiminas, as principais empresas estatais. O processo de privatização da siderurgia no país pode ser considerado como tendo ocorrido em duas etapas: "(...) *stage one, the re-privatisation of small-scale firms; and stage two, the privatisation of the large-scale integrated steel plants initially founded by the state*" (MOONEN, 1999: 52).

Assim, no primeiro estágio desse processo de privatização foram alienadas aquelas empresas inicialmente concebidas pelo capital privado e posteriormente estatizadas, devido aos problemas financeiros (exceto Usiba e Piratini). Como essas companhias não eram de grande porte, nessa primeira fase de transferência para o capital privado não houve mudança da estrutura de envolvimento do Estado na indústria siderúrgica. As empresas privatizadas nesse período foram: Cosim (1988); Cimetel (1988); Cofavi (1989); Usiba (1989); Nossa Senhora Aparecida (1988); Cosinor (1991) e Piratini (1992) - ver DE PAULA (1995).

No segundo estágio são privatizadas as grandes empresas siderúrgicas estatais, caracterizando a saída do Estado na produção de aço do país. As empresas alienadas foram Usiminas (1991); CST (1992); Acesita (1992); CSN (1993); Cosipa (1993) e Açominas (1993) - ver DE PAULA, 1998: 223-224). É importante observar que as vendas totais das estatais no período de 1991-93 registraram um valor de US\$ 6.330 milhões, sendo que, desse total, 64,7% corresponderam às siderúrgicas (SCHMIDT, 1998: 195). Após esse processo de privatização, a prioridade de investimentos na indústria siderúrgica brasileira está mais em privilegiar o enobrecimento do *mix* de produtos do que em incrementar a capacidade instalada. Dentre os investimentos privilegiados para o

período 1994-2000 (US\$ 10.401 milhões), a previsão é que a maior parte (40%) seja destinada à etapa de laminação⁴³ (IBS, 1998: 8).

Desta forma, pode-se verificar que a indústria siderúrgica brasileira passou, ao longo dos últimos 30 anos, por um importante período de desenvolvimento, sendo fundamental o crescimento de sua capacidade produtiva, com as empresas estatais, e um avanço tecnológico, principalmente depois do período de privatização. Importantes exemplos de modernização tecnológica são as instalações de novas máquinas de lingotamento da CST, Açominas e Cosipa, e o “Plano de Atualização e Desenvolvimento Tecnológico” da CSN. A sumariação da incorporação de novas tecnologias na indústria siderúrgica brasileira pode ser vista na **Tabela 3.III**. No que tange à aciaria, verifica-se que os fornos Siemens-Martin já não são utilizados desde meados da década de 80, onde a principal rota tecnológica, participando com quase 80% no processo produtivo em 1998, são os fornos à oxigênio. No que diz respeito aos países da América Latina, enquanto o Brasil não mais utilizava fornos Siemens-Martin, no início dos anos 90, essa rota tecnológica ainda era utilizada na siderurgia da Argentina e o México (0,8% e 8,2%, respectivamente). Em relação ao lingotamento contínuo, pode-se dizer que essa rota tecnológica só passou a ser realmente importante na produção siderúrgica brasileira a partir dos anos 90, pois até meados da década de 80 a difusão desse processo de lingotamento era inferior a 40%. A incorporação do lingotamento contínuo foi, inclusive, relativamente mais lenta se comparada com os demais países da América Latina. A Argentina já possuía uma difusão de mais de 50% desse processo desde o início dos anos 80; o México, em 1985, já apresentava 54,3% do lingotamento contínuo na produção siderúrgica. Atualmente (1998), esses dois últimos países se encontram em uma situação um pouco melhor que a Brasileira (Argentina - 96,8% - México - 84,9% - e Brasil - 80,4%), cuja previsão é de que, ao se concluir seu programa de modernização, a média brasileira se situará acima dos 90% (IBS, 1998). Um dos grandes impactos desse processo de reestruturação e modernização que ocorreu na indústria siderúrgica brasileira foi o forte crescimento da produtividade do trabalho, devido à incorporação ao parque siderúrgico, de equipamentos modernos, os quais oferecem maior rendimento da operação. Pela **Tabela 3.III** verifica-se que a indústria siderúrgica brasileira apresentou a maior taxa de crescimento anual da produtividade dentre todos os países estudados (8,0%).

Por último, é importante verificar os impactos do processo de reestruturação e, principalmente, de privatização sobre a eficiência das empresas siderúrgicas. O trabalho de

⁴³ “Dentre esses, os principais projetos das siderúrgicas privatizadas são: a) a ampliação da linha de aços inoxidáveis pela Acesita; b) a introdução de um segundo laminador de tiras a frio e de uma galvanização por imersão a quente pela Usiminas; c) a modernização do laminador de tiras a frio da Cosipa; d) a construção de uma segunda planta de galvanização (...) pela CSN (...); e) a entrada da CST na produção de produtos acabados, através de um laminador de tiras a quente” (PAULA, 1998: 226).

MOONEN (1998: Capítulo 5) apresenta uma boa análise dessas transformações na indústria siderúrgica ao longo dos anos 90⁴⁴. Segundo o autor, uma comparação da performance das empresas dentro da indústria siderúrgica brasileira, num período pós e pré-privatização, apresentou como resultado: um crescimento da lucratividade, da eficiência, dos investimentos, da produção e do pagamento dos dividendos, e uma queda no endividamento e no nível de empregados diretos. A eficiência das empresas siderúrgicas brasileiras após a privatização é, inclusive, destacada por MOINOV (1998: 23) ao estudar os resultados da privatização na siderúrgica mundial. De acordo com o autor,

"As far as the steel industry is concerned, the economic results of privatisation in a number of countries were positive (...). One of the most evident cases of success was, possibly, Brazil, where the country's top six steelmaking companies have moved from heavy losses into profit since privatisation".

No que diz respeito aos efeitos de todo esse processo sobre os trabalhadores, pela **Tabela 3.III**, é possível observar a evolução do nível de emprego na siderurgia brasileira. Os dados mostram que, tal como nos outros países estudados, esse nível tem sofrido uma tendência de queda. Entre os anos de 1974-98, o emprego direto caiu de 118 mil trabalhadores para 63 mil (queda percentual de 2,6% ao ano), o que, inclusive, além da modernização tecnológica, tem contribuído para o grande crescimento da produtividade desse setor. Comparando-se com a indústria siderúrgica dos demais países da América Latina, o que se observa é que o Brasil não se encontra em uma situação menos confortável, pois enquanto na Argentina e o México a taxa anual de queda do emprego, entre 1980-97, foi de -4,6% e -4,1%, respectivamente, no Brasil, tomando-se esse mesmo período, a involução anual percentual foi praticamente a mesma (-4,8%). Assim, observa-se que essa tendência de queda não é algo específico para um ou outro país, mas sim, é um fenômeno que se apresenta em toda a siderurgia mundial. Tal como os demais países latino americanos, essa queda do emprego é um fenômeno mais recente do que nos países desenvolvidos, onde só passa a ser verificado, como uma tendência a partir dos anos 90. Esse fenômeno parece ser explicado pelo fato de que a siderúrgica dos países desenvolvidos se reestruturou e modernizou primeiro e porque os países em desenvolvimento apresentaram, ao longo dos anos 70 e 80, um expressivo crescimento da capacidade instalada, diferentemente do que ocorreu nos desenvolvidos, como pode ser observado pela evolução da produção nesses países (ver **Gráfico 3.1**)

⁴⁴ O autor utiliza dados da privatização para 6 grandes empresas siderúrgicas no Brasil alienadas entre outubro de 1991 e setembro de 1993 (Usiminas, CST, CSN, Acesita, Cosipa e Açominas), comparando com outras empresas de capital privado, que, juntas, representam cerca de 22% da capacidade instalada no Brasil. Quanto à análise dos dados, o autor utilizou a mesma metodologia de MEGGINSON, NASH & RANDENBORGH (1994), PINHEIRO (1996) e BOUBAKRI & COSSET (1998), já citada no **Capítulos 1**.

No que diz respeito à privatização propriamente dita e sua relação com o nível de emprego, o que se verifica é uma forte retração do número de trabalhadores na siderurgia após a privatização. Até mesmo porque era intenção dos governos, com as empresas estatais, salvaguardar os trabalhadores e prevenir o crescimento das taxas de desemprego. O trabalho de MOONEN (1999: 54-55) aponta para duas importantes conclusões na relação privatização e nível de emprego. A primeira é o fato de que a alienação das empresas está relacionada a um processo de racionalização que, sem dúvida, contribuiu para uma produção mais "enxuta", tanto antes, quanto depois da privatização. No caso da CSN, por exemplo, o número de trabalhadores, antes da privatização (1989-92), caiu a uma taxa de 11% a.a., enquanto que após a privatização (1994-97) essa taxa permaneceu alta, mas caiu para 9% a.a. É importante colocar aqui que muitas empresas, e a CSN foi uma delas, foram saneadas pelo governo antes da privatização, cujo valor total do saneamento chegou a cerca de US\$ 2,3 bilhões (US\$ 756 milhões foram para a CSN) (DE PAULA, 1998: 224)⁴⁵. Já em outras empresas, a involução mais significativa do nível de emprego ocorreu após a privatização, como foram os casos da Acesita (8,7% a.a. entre 1993-96), da Usiminas (6,6% a.a. entre 1992-95) e da Cosipa (5,3% a.a. entre 1994-97). Um exemplo importante foi o caso da Acesita que, após sua privatização, passou por um programa de reestruturação administrativa cujos objetivos eram: a simplificação de procedimentos administrativos, redução dos cargos gerenciais, terceirização de atividades auxiliares e atividades de assessoria técnica e uma redução do pessoal (FERREIRA, 1997: 69).

De acordo com os resultados apresentados por MOONEN (1999: 66), a força de trabalho nas seis empresas estudadas reduziu significativamente. Entretanto, segundo o autor, o processo de privatização somente aprofundou o declínio do nível de emprego, na medida em que ele foi responsável por uma ampla racionalização e modernização das empresas. De acordo com o autor, *"The counterfactual shows that the other companies in the industry also cut their workforces significantly, reducing the average number of workers from 12,693 to 7,898"*. Sendo assim, a privatização veio como algo que acabou por acelerar um processo que já era nítido como tendência na siderúrgica mundial, pelo menos desde a década passada, não sendo diferente aqui no Brasil.

As três principais formas de ajustamento do emprego na indústria siderúrgica brasileira são: a) demissão em massa, tanto antes quanto depois do processo de alienação das empresas; como foram os casos da CSN, CST, Acesita e Cosipa, que apresentaram uma significativa redução dos trabalhadores diretos; b) um programa de pré-aposentadoria voluntária, verificada principalmente na Usiminas, onde a diminuição do número de empregados precedeu a privatização e foi possível "(...)

⁴⁵ O restante ficou distribuído para a Acesita (US\$ 130 milhões), Cosipa (US\$ 920 milhões) e Açominas (US\$ 470 milhões).

afastar 29% do quadro de pessoal entre 1988 e 1995, recorrendo-se, precipuamente, a programas de aposentadoria incentivada" (FERREIRA, 1997: 79); e c) um programa de demissão voluntária, cujos objetivos eram uma racionalização do quadro funcional das empresas, sendo que os dois casos mais expressivos foram adotados logo após a privatização (DE PAULA, 1995: 18).

Vale ressaltar que o processo de reestruturação produtiva e privatização na indústria siderúrgica brasileira teve efeitos não só quantitativos sobre os trabalhadores, mas também qualitativos, como é o caso da implantação de novos métodos organizacionais. De maneira geral, o que se observa é uma tendência à maior flexibilização da produção, tanto funcional quanto numérica. Por um lado, a flexibilidade das tarefas foi puxada pela introdução da automação, que tendeu a tornar o processo de produção mais complexo e exigente, demandando uma maior auto-regulação e autonomia das equipes de produção e a utilização de habilidades múltiplas dos trabalhadores, passando assim para uma estrutura de cargos e salários menos rígidas. Por outro lado, a flexibilidade numérica tem sido implementada pela introdução da terceirização de empresas subcontratadas, como uma estratégia de redução dos custos. Como exemplo desse processo pode-se citar a Acesita que, após sua privatização, transferiu para empresas subsidiárias as operações de expedição e embalagem de produtos finais, bem como serviços de manutenção preventiva e até mesmo na área de utilidades, onde a empresa transferiu as fábricas de gases a uma multinacional, a exemplo de outras empresas como a Usiminas, Açominas e CSN (FERREIRA, 1997: 78).

Essa transformação por que vem passando a indústria siderúrgica brasileira, com a introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, acabou por trazer efeitos também no movimento de resistência dos trabalhadores dentro dessa indústria⁴⁶. No início da atividade siderúrgica dos país, com a CSBM, o operariado era caracterizado por uma forte segmentação, com os trabalhadores qualificados de um lado e os desqualificados de outro, e uma rigorosa e difícil condição de trabalho e de vida. Porém, o movimento operário era fraco e incipiente, e a empresa exercia um rígido controle social, que não se restringia ao espaço da usina, mas também se expandia

⁴⁶ No que diz respeito à resistência dos trabalhadores, será priorizada aqui uma análise do movimento grevista, por ser essa a forma mais contundente de pressão dos trabalhadores frente ao capital. Porém, é importante salientar que, entre os tipos de resistência operária em oposição às formas de dominação e controle do capital sobre a produção e os trabalhadores, pode-se encontrar as resistências individuais e difusas que se expressam em ações isoladas e pouco explícitas, como por exemplo a recusa em cooperar com os objetivos da empresa. LEITE (1994a), ao analisar as diversas formas de resistência dos operários quanto à introdução de novos equipamentos, em duas fábricas paulistas do setor metalúrgico, dá claros exemplos de lutas implícitas dos trabalhadores. Segundo a autora (1994: 256), "*Na realidade, no imaginário operário, eles passam a ser dominados pelo equipamento, o que os leva a reagirem das formas mais variadas possíveis no sentido de recuperar o domínio sobre o ritmo da máquina. Alterar a velocidade do programa, mexer no potenciômetro que regula a velocidade da máquina (...) ou ainda distanciar a ferramenta da peça, de forma a fazer com que a máquina funcione, sem que a usinagem seja realmente feita, são algumas maneiras de diminuir o ritmo dos equipamentos que eles vão descobrindo através da experiência adquirida com o trabalho e das quais passa a se utilizar em seu enfrentamento cotidiano com a gerência*"

em diversos aspectos do modo de vida do trabalhador, na medida em que a empresa exercia um grande poder em toda a cidade (FERREIRA, 1990: 128). O mesmo ocorreu com a CSN, onde ambas as empresas se instalaram em um modelo de *company-town* (cidades ou regiões controladas por uma empresa) "(...) com dupla perspectiva, ou seja, de um lado, suprir (...) as necessidades de força de trabalho (...) e, de outro, estender o domínio da empresa ao âmbito privado dos trabalhadores, por meio de vários mecanismos de disciplinamento" (GRACIOLLI, 1997b: 28).

Segundo FERREIRA (1990: 130), esse poder de influência patronal era explicado, em boa medida, pela fraca organização dos trabalhadores:

"(...) as condições de implantação das unidades produtivas e de criação do espaço urbano local (marcadas, notadamente, pelo papel determinante da iniciativa da empresa), criaram sérios obstáculos para que fossem lançadas as bases da organização dos trabalhadores e surgissem os primeiros movimentos de resistência."

Os primeiros movimentos de resistências significativos começam a partir dos anos 40, com os trabalhadores de Sabará, onde havia sido criado um sindicato dos trabalhadores metalúrgicos em 1936. De acordo com FERREIRA (1990: 130), entre os anos 1945-46 este sindicato deflagrou uma greve que acabou por trazer melhores condições para os trabalhadores (redução da jornada de trabalho de 12 para 8 horas e aumentos salariais). A partir daí, as condições de vida e de trabalho seriam melhoradas, através fundamentalmente, da extensão de benefícios sociais, de elevação dos salários e aumento da estabilidade do emprego. É importante observar que o movimento sindical passa também a se tornar mais presente na CSN, a partir dos anos 50, na defesa principalmente dos salários e melhoria das condições de vida e trabalho (GRACIOLLI, 1997b: 35). É a partir de meados da década de 60 e fundamentalmente após o golpe militar em 68 que, tal como ocorreu no movimento sindical como um todo no país (ver **Capítulo 1, Seção 1.4**), há uma reversão do sindicalismo na indústria siderúrgica, com prisões e torturas de diretores e sua afirmação de sindicato governista, assistencialista e burocratizado, com uma conseqüente distância em relação à base da categoria (GRACIOLLI, 1997b: 47).

Com o surgimento do "Novo Sindicalismo" e os grupos de oposição sindical, começou a ganhar força também na indústria siderúrgica um tipo de sindicato contrário ao assistencialismo e à burocratização da organização. Criado a partir de um momento de redemocratização do país, a oposição sindical, insatisfeita com as condições de trabalho, com os salários e com o despotismo fabril, formam um quadro onde a idéia da greve ganha força enquanto instrumento de luta e organização. Pelo **Gráfico 3.2** é possível analisar a evolução do movimento grevista na siderúrgica

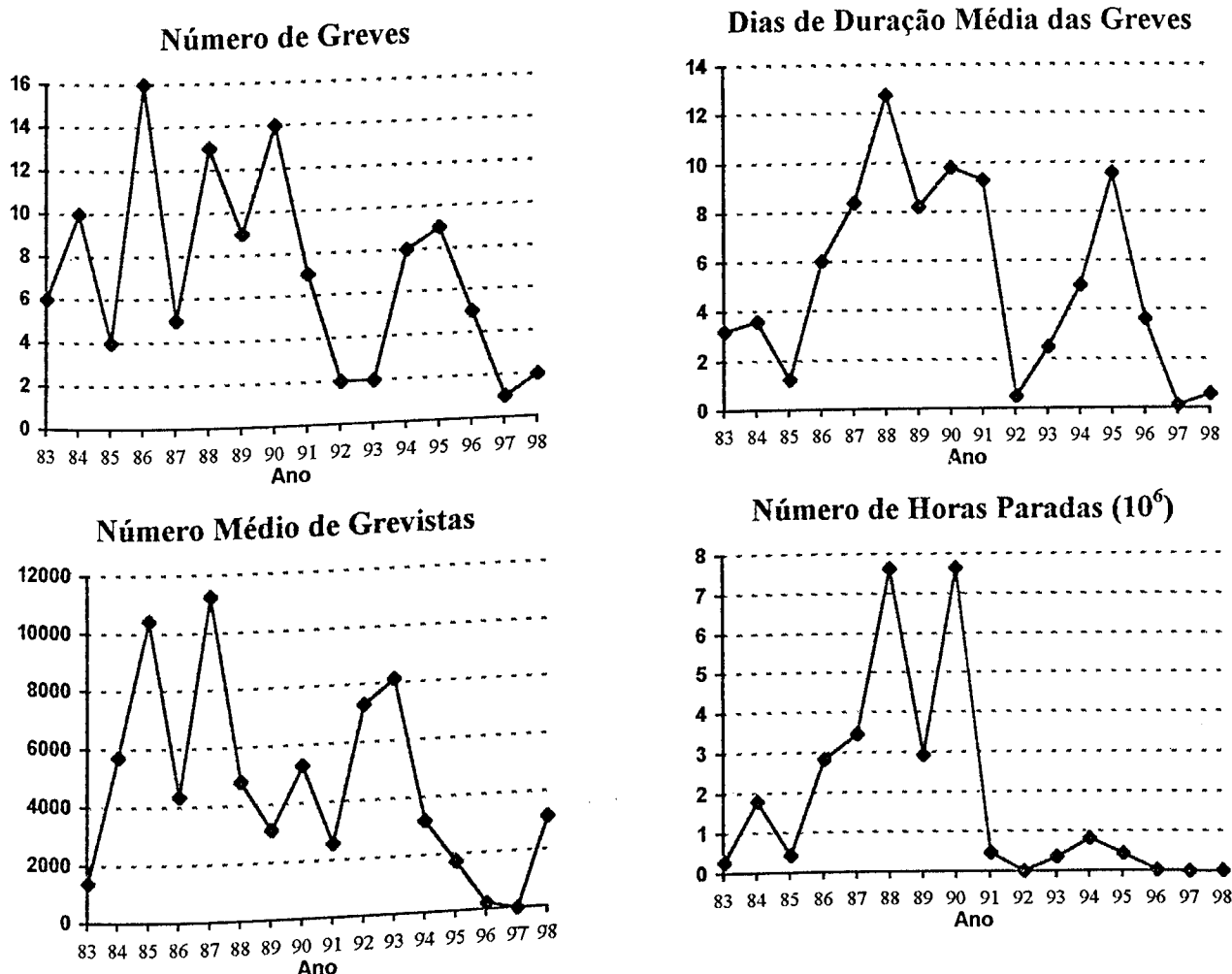
brasileira a partir dos anos 80 e ao longo da atual década⁴⁷. Nos anos 80 é possível verificar três fases desse movimento: uma primeira, que vai de 1983-85, onde se caracteriza o ressurgimento das greves dentro desse setor. Verifica-se nesse período que não há nem uma evolução no número de greves e nem na sua duração, ocorrendo, inclusive, entre 1984-85 um queda brusca nesse dois índices (queda de 10 para 4 greves e de 3,6 para 1,2 dia a duração média das greves). No início dos anos 80, os sindicatos dentro desse setor se caracterizavam pela base corporativista e, de acordo com GARCIA (1984: 18), ao analisar o movimento operário no início dos anos 80 na Cosipa e Belgo-Mineira, concluiu-se que a situação dos sindicatos locais é *"pitoresca e desastrosa"*. Além do mais, as empresas se encontravam numa situação complicada nesse período devido à restrição do mercado interno, o que acabava por gerar um certo sentimento de "medo" nos trabalhadores em relação a seu emprego dentro das empresas. Contudo, conforme é apresentado pelos dados, há uma evolução crescente do número de grevistas que passaram a participar dessas greves. O que caracteriza esse crescimento no número de grevista é a entrada de empresas de grande porte nesse modelo de luta sindical, como é o caso da Cosipa (apresentou duas greves em 1984, uma com 12.000 participantes e outra com 7.000; e uma em 1985 com 15.000 grevistas) e da CSN (teve uma greve em cada ano cujo número de participantes foi de 22.000 e 23.000, respectivamente) e que depois de 43 anos em funcionamento realizou sua primeira greve (GRACIOLLI, 1997b: 49; MANGABEIRA, 1993: 80).

O segundo período do movimento grevista dentro da siderúrgica vai de 1986 a 1988, o momento de grande explosão desse instrumento de reivindicação. Uma das características desse segundo período foi uma tendência de crescimento do número de greves, embora o ano de 1987 se apresentasse com uma grande queda em relação ao ano anterior, e uma queda no número de grevistas em 1986 e 1988, mas com um pico em 1987. O que chama a atenção nessa fase é o grande crescimento da duração média das greves. Em 1985, as quatro greves verificadas duraram em média 1 dia cada uma; já em 1988 essa média tinha evoluído para 13 dias, fazendo com que o número de horas paradas⁴⁸ apresentasse um crescimento significativo ao longo desse período. Vale destacar as greves da Cimetal (21 dias), da Belgo-Mineira (24 dias) e da Acesita (21 dias) no ano de 1986 e as greves da Acesita (24 dias), Cofavi (23 dias), Usiba (29 dias) e CST (23 dias) no ano de 1987.

⁴⁷ Os dados utilizados foram tirados do Boletim do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos) (1983-98), que faz um acompanhamento mensal de todas as greves ocorridas no Brasil, sendo que "[A] coleta de dados [é feita] a partir de notícias de jornais e informações dos sindicatos".

⁴⁸ O número de horas paradas é a soma das horas paradas de todas as greves ao longo do ano. Esse pode ser considerado um indicador síntese da evolução do movimento grevista na medida em que leva em consideração, para seu cálculo, tanto o número de greves, quanto o número de grevistas e a duração. As horas paradas são calculada pela fórmula $([Dias Parados] \times 8) \times (N^o \text{ Grevistas})$.

Gráfico 3.2: Evolução do Movimento Grevista na Indústria Siderúrgica Brasileira (1983-1998)



Fonte: BOLETIM DO DIEESE

O terceiro e último período das greves na siderúrgica brasileira ao longo da década de 80 vai de 1989 a 1990, havendo um refluxo, no ano de 89, do número de greves, de grevistas e da duração; mas um novo impulso em 1990. O que se observa é um significativo crescimento nas greves, com pequeno crescimento do número de grevistas e na duração dessas greves. A explicação da queda do movimento grevista em 1989 talvez esteja em aumento devido à repressão contra os trabalhadores, como foi no caso da greve da Mannesmman, Belgo-Mineira e Açominas, com uma intervenção da ação da polícia militar, com demissão de funcionários e prisão de sindicalistas. Além do mais, em finais do ano de 1988 (novembro) ocorreu uma greve na CSN com um forte conflito entre trabalhadores e a polícia militar, que acabou resultando na morte de 3 funcionários da empresa (GRACIOLLI, 1997b).

A partir dos anos 90, o que se observa (Gráfico 3.2) é uma brusca involução do movimento grevista no interior da siderúrgica brasileira. Esse movimento, inclusive, não é uma especificidade do

setor, mas sim acompanha o movimento de greves no Brasil como um todo (**Gráfico 1.6**, pag. 44). O movimento de greves da década de 90 na indústria siderúrgica pode ser também dividido em três períodos. O primeiro vai de 1990 a 1992; fase marcada pela brusca queda nas lutas dos trabalhadores, no que tange às greves. O número total de horas paradas, entre 1990-91, cai cerca de 99,7%, chegando a praticamente 100% (18.880) se a comparação for feita em 1992. Apesar de o número médio de grevistas ter apresentado até uma tendência de crescimento, o que marca essa brusca involução é a queda do número de greves e na duração média. Enquanto em 1990 ocorreram 15 greves com uma duração média de 9,3 dias; no ano de 1992 só ocorreram duas greves (uma na Aços Villares -30 minutos - e outra na Cosipa - 1 dia) que duraram, em média, menos de um dia (12 horas).

O segundo período a ser destacado ocorreu entre 1993-94, observando-se uma pequena recuperação do movimento dos trabalhadores, com um ligeiro aumento em todos os indicadores das greves (número de greves, média do número de grevistas e duração média), o que possibilitou um crescimento no número total de horas paradas, que passou de 358.800, (em 1993) para 830.080 (em 1994). Vale destacar que esse crescimento no ano de 1994 foi muito impulsionado por duas empresas: o Grupo Villares, que das oito greves foi responsável por 4 (duas na Aços Villares - abril e setembro - e duas na Vibasa - abril e dezembro); e a Cosipa, que passou por duas greves, uma em maio e outra em outubro).

O período que vai de 1995 a 1998 pode ser considerado como de total refluxo do movimento grevista na siderúrgica brasileira. Houve ainda um crescimento no número de greves de 1994 a 1995, mas a partir daí o movimento de declínio foi significativo, apresentando apenas uma greve (na Cosipa em maio) em 1997 e duas em 1998. O número médio de grevistas, que apresentou uma recuperação significativa no período anterior, também caiu bruscamente a partir de 95, apresentando uma significativa recuperação no ano de 1998. A duração média das greves tendeu a crescer de 1994 para 1995, mas depois apresentou novamente uma tendência de declínio. A greve de 1997 foi uma "greve de advertência" e só durou 3 horas, e em 1998 as duas greves no setor tiveram uma duração média em torno de 14 horas. Assim, ao se analisar a evolução dos números de horas paradas a partir de meados dos anos 90, o que se verifica é que, apesar da recuperação da média do número de grevistas no ano de 1998, esse período se caracterizou pela total exclusão do movimento grevista dentro da ação sindical no setor siderúrgico.

Como explicações para esse declínio do movimento grevista, é provável que ele esteja relacionado, primeiramente, com as dificuldades enfrentadas pelo movimento geral do sindicalismo como um todo no país (**Capítulo 1**), e pelas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores dessa

indústria que, como foi visto acima, tem racionalizado sua produção, apresentando uma significativa queda no número de empregos diretos.

Uma segunda explicação para esse fenômeno de apatia do movimento grevista, a partir dos anos 90, pode ser talvez relacionada com o movimento de privatização e, por consequência, reestruturação da indústria siderúrgica. Ao se analisar todas as empresas privatizadas (nos três anos antes da alienação e nos três anos depois), seja nas pequenas, no primeiro momento em finais dos anos 80, seja nas grandes companhias, já no segundo período de privatização no início dos anos 90, o que se verifica é que a média do principal indicador de greves (número total de horas paradas) cai de 321.565,6 horas paradas antes da privatização, para 5.777,6 depois da privatização.

Assim, esse processo de desestatização e, em seguida, reestruturação produtiva das empresas, ao que tudo indica, afetou também o movimento dos trabalhadores da indústria siderúrgica do país, pois, a privatização, na medida em que desloca os objetivos das empresas do público para o lucro e o mercado, faz com que as companhias tenham uma visão mais rígida frente às demandas dos trabalhadores. Além do mais, os trabalhadores se encontram também em dificuldades devido às condições gerais de desemprego na economia e, particularmente, no setor siderúrgico, que tem eliminado de forma bastante significativa seu nível geral de emprego. Somado a isso, é importante observar que, como uma forma de "diluir" a resistência operária nas empresas privatizadas, foi cooptada à boa parte dos trabalhadores siderúrgicos a possibilidade de ganho imediato, através da aquisição subsidiada de ações das empresas a serem privatizadas. Conforme foi apresentado por DE PAULA (1998: 223 e 1997a:100-102), na privatização da siderúrgia brasileira o tamanho do lote preferencial do capital da empresa destinado aos funcionários se aproximou da experiência mundial, sendo que na Usiminas, CST e Acesita, esse valor atingiu cerca de 10%. Contudo, enquanto o desconto concedido aos funcionários, em média no mundo, foi de 30%, na siderúrgia brasileira (Usiminas, Piratini, CST, Acesita, CSN, Cosipa e Açominas) o desconto girou em torno de 70% em relação ao preço mínimo fixado para leilão, perfazendo o maior desconto conhecido em privatizações de siderúrgias no âmbito mundial.

É difícil fazer uma previsão segura do movimento grevista a partir dos próximos anos, porém, ao que tudo indica, o ciclo de greves que ressurgiu a partir dos anos 80, se encerrou nos anos 90 e não se recuperará no futuro próximo. As dificuldades de emprego dos trabalhadores do setor, aliada ao desemprego na economia como um todo; e as dificuldades do movimento sindical, com a burocratização e a sua perda de representatividade; trazem para os operários da indústria siderúrgica uma insegurança em seu "Mundo do Trabalho", inviabilizando um confronto com o capital e tornando a estratégia de negociação mais viável do que a estratégia da greve. Assim, é importante mostrar que ao dar início ao processo de privatização e reestruturação, a partir de fins dos anos 80 e

início dos 90, o movimento operário começa a se enfraquecer, não mais conseguindo manter suas reivindicações através do instrumento da greve. Os sindicatos, enfraquecidos pela queda do número de trabalhadores no setor e pela mudança institucional, por que passaram as empresas (de capital público para privado), tornaram-se mais burocráticos, e a via da negociação passou a se sobrepôr à do conflito. Um exemplo contundente desse deslocamento está na mudança do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda (engloba os trabalhadores siderúrgicos da CSN) de vinculação da CUT para a Força Sindical. Como pode ser observado no **Capítulo 1**, esse sindicato se apresenta como ligado ao ideário neoliberal, cuja principal característica é ser um “sindicato de resultados”. Conforme foi observado por GRACIOLLI (1997a: 33), *“Essa mudança adquire significado ainda mais expressivo tanto quanto for lembrado o papel preponderante que esse sindicato teve na fundação e na construção da CUT”*.

3.5 Consideração Finais

Esta última seção procura resgatar as principais conclusões tiradas ao longo desse capítulo sobre a tipologia apresentada para as relações de trabalho na siderurgia latino americana, que podem ser classificadas como de “Capital/Hegemônico”. O objetivo é mostrar, de acordo com o que foi estudado nos três países analisados (México, Argentina e Brasil), até que ponto essa indústria vivenciou uma relação entre o trabalho e o capital de forma a ser considerada “Capital/Hegemônico”; bem como, esclarecer em que sentido essa relação caminhou a partir do processo de privatização e reestruturação na siderurgia nos anos 90.

Os países da América Latina tiveram o desenvolvimento da indústria siderúrgica através de uma grande participação do Estado como produtor de aço, sendo essa indústria considerada, pelos governos, como de primordial importância para o crescimento e desenvolvimento das economias nacionais. No que diz respeito à reestruturação produtiva, o que se observou é que a indústria siderúrgica latino-americana passou a se reestruturar somente em finais da década de 80 e início da década de 90, ou seja, posterior às empresas dos países desenvolvidos, sendo o processo de privatização, de 90, ou seja, posterior às empresas dos países desenvolvidos, sendo o processo de privatização, impulsionado pelas políticas neo-liberais, um fator importante para esse início da reestruturação produtiva. Com a abertura da economia, somada à alienação das empresas, mudou-se a postura estratégica das companhias rumo à busca pela lucratividade, com um aumento da concorrência e um desenvolvimento tecnológico, permitindo um melhoramento na qualidade dos produtos. É a partir dos anos noventa que a incorporação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais passou a apresentar um crescimento significativo.

É importante lembrar que esses países de relação "Capital/Hegemônico" apresentaram uma importante assistência financeira do Governo, que impulsionou esse processo de reestruturação. Destaca-se que nos três países estudados houve um saneamento das empresas antes do processo de privatização. Contudo, enquanto na Argentina e México a forma de reestruturação passou pela ampliação da capacidade produtiva, no Brasil, a ampliação da capacidade produtiva ocorreu no período anterior. A estratégia utilizada pelas empresas privatizadas, nesse último, priorizou e ampliação no *mix* de produtos ofertados.

No que diz respeito aos impactos desse processo de reestruturação e privatização sobre os trabalhadores e à produtividade do trabalho nessa indústria siderúrgica, o que se observa é um significativo crescimento na produtividade, principalmente a partir de meados da década de 80, devido à introdução de novas tecnologias e à importante racionalização da produção que ocorreu após a privatização e a introdução da modernização tecnológica. A queda do emprego na indústria siderúrgica de relação "Capital/Hegemônico" passou a ser significativa, com a implementação de programas de demissão principalmente devido à privatização das empresas, dada a necessidade de racionalização para a venda. Destaca-se também o fato de que a assistência do governo para com os trabalhadores foi pequena, sendo que os programas nem sempre funcionaram de forma efetiva.

Com relação às negociações coletivas, pode-se verificar que a relação industrial tida como "Capital/Hegemônico", em geral, contou com pouca participação dos trabalhadores nas decisões estratégicas, influenciando marginalmente o processo de reestruturação, tanto no que tange aos seus impactos, quanto, principalmente, no que se relaciona às suas formas. Além do mais, é importante ressaltar que essas negociações ocorreram, e ainda ocorrem, de forma descentralizada, com os sindicatos pulverizados que, por sua vez, passaram, de meados da década de 60 até meados de 80, por um governo militar, com uma política ditatorial e grande repressão, o que mostra a falta de poder de barganha dos trabalhadores e a hegemonia do capital, que, durante o período ditatorial, se encontrava nas mãos do Estado.

Considerações Finais

Este capítulo final resume as principais conclusões desta dissertação, que procurou mostrar, de uma lado, os principais efeitos da reestruturação produtiva e da privatização sobre os diferentes tipos de relações de trabalho na indústria siderúrgica mundial e, por outro, em que medida essas diferenças contribuíram para os rumos dessas transformações entre os vários países. É importante observar também em que sentido essa reestruturação, com incorporação de novas tecnologias, novos métodos organizacionais e privatização, possibilitou uma maior aproximação, ou não, entre as relações “Cooperativas”, “Adversárias” e “Capital/Hegemônico”.

Constatou-se que a reestruturação produtiva, apesar de privilegiar a adoção de algumas tecnologias em todos os países analisados, ocorreu de forma e ritmos diferenciados. Pelo **Quadro 3.1** (pág. 102) é possível verificar que, entre esses países, os de relações “Cooperativas” foram os que mais rapidamente incorporaram as novas tecnologias, seguidos pelos de relação “Adversária” e, por último, pelos de relação “Capital/Hegemônico”. A assistência financeira governamental foi um fator diferenciador importante, na medida em que os países de relação “Cooperativa” promoveram sua reestruturação com uma maior ajuda financeira do Estado, paradoxalmente, com pouca participação de empresas estatais e uma distribuição mais equitativa dos custos dessa reestruturação entre as empresas, os trabalhadores e o Governo.

Já a indústria siderúrgica nos países de relação “Adversária” recebeu uma menor assistência financeira do Governo diante da reestruturação produtiva, sendo que a participação de empresas estatais foi maior, e os custos desse processo recaíram mais sobre os trabalhadores e as empresas, e menos sobre o Estado. No que diz respeito aos países de relação “Capital/Hegemônico”, tal como nos países “Cooperativos”, também houve uma maior participação governamental na assistência financeira, na medida em que nesses países, o Estado necessitava sanear suas empresas estatais para o processo de privatização e reestruturação produtiva. Sendo assim, o custo da reestruturação foi também distribuído entre os trabalhadores, Governos e empresas. Porém, é importante ressaltar que, no que diz respeito à assistência para tentar diminuir os impactos da reestruturação e privatização sobre os trabalhadores, essa foi incipiente.

Essas desigualdades no processo de reestruturação acabaram por trazer impactos também diferenciados sobre o nível de emprego e produtividade na indústria siderúrgica de cada país. Nos

países cujas relações foram mais “Cooperativas” houve um menor declínio da capacidade produtiva, sendo que a produção dos países decresceu a partir dos anos 70. Paralelamente à involução da produção verificou-se também uma significativa retração no nível de emprego direto, possibilitando um forte crescimento da produtividade. Nos países “Adversários”, a queda foi mais intensa tanto na capacidade produtiva, quanto no nível de emprego, o que fez com que o nível da produção (com exceção do Canadá), se declinasse a uma taxa anual superior à dos países “Cooperativos”, apresentando, contudo, uma tendência de recuperação a partir dos anos 90.

No que diz respeito à produtividade do trabalho, esses países “Adversários” apresentaram um significativo crescimento, destacando-se o Reino Unido, cuja taxa anual de crescimento da produtividade foi de quase o dobro da taxa média dos outros países. Já nos países de relação “Capital/Hegemônico” houve uma nítida tendência de aumento da capacidade produtiva, com o consequente crescimento de sua participação na produção mundial. Esse incremento da produção foi acompanhado pelo aumento do nível de emprego direto na indústria siderúrgica até a metade dos anos 80. Entretanto, desde então, o volume de emprego passou a declinar, contribuindo para o crescimento da produtividade do trabalho que, em média, apresentou uma taxa anual de crescimento bastante superior à dos países desenvolvidos.

Destaca-se assim, que a reestruturação produtiva e seus impactos ocorreram de forma diversificada entre os países. Acredita-se que essa diferenciação tenha sido influenciada pelas diversas formas de relações de trabalho entre os países, principalmente no que concerne ao processo de negociação coletiva. Como pode ser observado no **Quadro 3.1**, a negociação coletiva nos países de relação “Cooperativa” envolveram uma maior participação dos trabalhadores no processo decisório empresarial e, por via de consequência, na própria reestruturação produtiva, inserida em um “ambiente” de forte participação sindical, de contratação coletiva e de centralização nas negociações. Desta forma, a influência dos trabalhadores não se restringiu somente a emprego e salários, mas também à forma do processo de reestruturação.

Nos países de relação “Adversária”, as negociações coletivas apresentaram um escopo restrito somente aos impactos do processo de reestruturação produtiva e privatização, tais como salários e nível de emprego. As negociações foram mais descentralizadas, os trabalhadores não exerciam tanta influência nas decisões das empresas e não havia intervenção estatal nas negociações, dificultando a participação dos trabalhadores no processo decisório das empresas e, conseqüentemente, nos rumos da reestruturação. Já os países de relações “Capital/Hegemônico”, as negociações coletivas apresentaram uma menor participação tanto no que diz respeito aos impactos da reestruturação, quanto, principalmente, em suas formas, ficando restritas fundamentalmente às questões salariais. Isso foi uma consequência da descentralizações nas negociações, da precariedade

dos sindicatos e da hegemonia do capital nas relações de trabalho. Além dos mais, havia uma maior intervenção do Estado no processo de negociação. É importante ressaltar que um dos fatores que contribuíram para a hegemonia do capital no processo de negociação foi a repressão enfrentada pelos trabalhadores desses países. A siderurgia também se desenvolveu em meio a um período de transição democrática, sendo que os trabalhadores tiveram, durante o período ditatorial, seus poderes de reivindicação, principalmente através dos sindicatos, praticamente excluídos.

Vale ressaltar também que o movimento grevista dos trabalhadores foi distinto entre os tipos de relações industriais. Nos países de relação “Cooperativa”, as greves que ocorreram foram mais curtas, mas surpreendentemente se restringiram a demandas mais políticas do que econômicas. Nos países de relação “Adversária” as greves foram mais longas e as demandas mais econômicas (BAIN, 1992: 164-165). Já nos países de relação “Capital/Hegemônico”, as greves apresentaram um comportamento diversificado tanto em termos de duração, quanto de demandas, com uma presença marcante de intervenção do Estado interferindo nas negociações. Essa intervenção estatal é justificada pela perspectiva dos governos de conceberem a siderurgica como algo importante para a segurança e o desenvolvimento nacional. Vale ressaltar que nos países como a Argentina e o Brasil, durante o período de transição democrática, as demandas não se restringiram somente às demandas econômicas, mas também se apresentaram como políticas; passando desde então para um viés mais econômico, principalmente por questões salariais. Assim, no que diz respeito ao movimento grevista, o que se observou é que, enquanto nos países de relação “Cooperativa” não houve tanto conflito; nos países de relações “Adversárias” e “Capital/Hegemônico”, os conflitos grevistas foram mais diversificados, sendo que nesses últimos a intervenção do Estado, intermediando esses movimentos, foi uma presença marcante, com as greves passando por um período de repressão através de uma ditadura militar.

Dessa forma, destacou-se nesta dissertação que as relações de trabalho, ao mesmo tempo em que foram impactadas com o processo de reestruturação produtiva e de privatização, foram também importantes para a própria conformação desse processo. Nesse sentido, é importante ressaltar também, até que ponto a reestruturação industrial na siderurgia mundial estimulou uma aproximação entre os três tipos de relações de trabalho, o que, por consequência, poderia estar trazendo uma aproximação também nos efeitos dessas transformações. O que se observa (**Quadro 4.1**) é uma diminuição da intervenção estatal na negociação entre o capital e o trabalho, principalmente nos países de relação “Capital/Hegemônico”, nos quais o Estado tinha intervisto substancialmente, aproximando-se de uma relação caracterizada como “Adversária”. Essa mudança foi, em parte, consequência dos novos princípios neo-liberais de economia de mercado. Como já discutido anteriormente esses princípios, operacionalizados através da privatização e da abertura comercial,

somados ao fim do “Estado Desenvolvimentista”, pregam a não intervenção do Estado nas leis da oferta e da procura, tanto nos mercados de bens e serviços, quanto no mercado de trabalho, favorecendo uma visão de negociação entre o trabalho e o capital sem a intervenção estatal.

Quadro 4.1: Impactos sobre as Relações de Trabalho e o Movimento Sindical na Indústria Siderúrgica

	Intervenção Estatal na Negociação	Participação Estatal na produção	Cooperação entre trabalho e Capital	Poder de Barganha sindical	Flexibilidade	
					Funcional	Numérica
Entre os Países						
Alemanha	Permanece Pouca	Diminui	Permanece Com	Diminui Pouco	Aumenta	Aumenta
Japão	Permanece Sem	Permanece Sem	Diminui Pouco	Diminui	Permanece com	Aumenta
Estados Unidos	Permanece Sem	Permanece Sem	Permanece Sem	Diminui	Aumenta	Aumenta
Reino Unido	Diminui	Diminui	Permanece Sem	Diminui	Aumenta	Aumenta
Canadá	Permanece sem	Diminui	Permanece Sem	Diminui	Aumenta	Aumenta
México	Diminui Pouco	Diminui	Permanece Sem	Permanece Reduzido	Aumenta	Aumenta
Argentina	Diminui Pouco	Diminui	Permanece Sem	Permanece Reduzido	Aumenta	Aumenta
Brasil	Diminui Pouco	Diminui	Permanece Sem	Permanece Reduzido	Aumenta	Aumenta
Resumo das Relações de Trabalho						
Cooperativa	Permanece Pouco	Permanece Sem	Diminui Pouco	Diminui	Aumenta	Aumenta
Adversária	Permanece Sem	Diminui	Permanece Sem	Diminui	Aumenta	Aumenta
Capital/Hegemônico	Diminui Pouco	Diminui	Permanece Sem	Permanece Reduzido	Aumenta	Aumenta

Fonte: Elaboração do Autor

Contudo, vale ressaltar que essa intervenção estatal ainda permanece pois, como foi discutido no caso do Brasil, os sindicatos ainda estão atrelados ao Estado na medida em que sua organização não é autônoma e está veiculada às normas da CLT (Título V). Além do mais, o Estado tem também o poder de intervenção, tanto nos próprios sindicatos, através de um Delegado ou junta interventora, nomeado pelo Ministro do Trabalho, caso ocorra dissídio ou “*circunstâncias que perturbem o funcionamento da entidade sindical*” (BRASIL: 75); quanto nas negociações entre trabalhadores e empregadores. No estudo das greves dentro do setor siderúrgico, várias foram as greves em que houve intervenções dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e até mesmo do Tribunal Superior

do Trabalho (TST), o que mostra que a intervenção do Estado, apesar de diminuída, ainda permanece relevante.

É importante mostrar também que a contratação individual e a precarização do mercado de trabalho têm realizado um movimento em direção aos países de relação “Capital/Hegemônico”. Tanto nos países de relações “Adversárias”, quanto nos de “Cooperativas” observa-se uma tendência de diminuição do número de pessoas sindicalizadas, devido principalmente à queda do emprego; um aumento na individualização nas relações entre o capital e o trabalho e uma maior flexibilização tanto funcional, quanto numérica dos operários, devido, principalmente, à incorporação de novas tecnologias e novos métodos organizacionais. A indústria siderúrgica nos países de capitalismo central tem passado por um processo de enfraquecimento e crise sindical, ao contrário do que foi observado nos anos 80, quando os trabalhadores contavam com fortes sindicatos, tais como o IG Metall (Alemanha) e o USWA (nos EUA e Canadá). Tais fatos, somados aos altos índices de desemprego, resultaram em um crescimento do poder de barganha do capital frente ao trabalho, na medida em que os trabalhadores perdem parte de sua representação sindical e se relacionam com o capital de forma menos coletiva, aumentando, assim, a “insegurança” dos trabalhadores. Dessa forma, há uma hegemonização do capital face o trabalho, ou seja, uma tendência, às vezes ainda não tão nítida, de mudança das relações de trabalho “Cooperativas” e “Adversárias” se aproximando das de “Capital/Hegemônico”.

Nos países latino-americanos, os sindicatos da indústria siderúrgica também passaram por um movimento de diminuição de seu poder de barganha, principalmente a partir dos anos 90, caracterizando assim, um momento de aprofundamento da hegemonia do capital. Vale lembrar que o processo de privatização das empresas siderúrgicas também contribui para essa hegemonização do capital, na medida em que a venda das empresas foi realizada concedendo aos trabalhadores a possibilidade de compra de ações em situações privilegiadas (com exceção do México), o que possibilitou aos empregados apresentarem uma menor resistência à desestatização e maior comprometimento com as companhias após a privatização, devido à possibilidade de ganho com as ações adquiridas com descontos.

No que diz respeito à flexibilidade, observa-se que no Japão os trabalhadores da indústria siderúrgica já apresentavam uma certa flexibilização funcional, na medida em que os empregados tinham uma maior estabilidade no emprego. Os empregados vitalícios eram contratados não para uma função específica, mas sim para trabalharem para a empresa, passando, ao longo do tempo de uma função específica, pelos vários setores produtivos, apresentando, assim, uma qualificação permanente na companhia, pelos vários setores produtivos, apresentando, assim, uma qualificação mais multifuncional. Porém, em todos os países de capitalismo central analisados, essa flexibilidade funcional não era nitidamente verificada, sendo que, com o processo de reestruturação produtiva e

privatização, ocorreu uma maior flexibilização tanto numérica, na medida em que as empresas passaram por uma maior terceirização de suas atividades através da subcontratação de trabalhadores, quanto funcional, principalmente através da introdução de novos métodos organizacionais nas *mini-mills*. Em relação aos países de relação “Capital/Hegemônico” a flexibilidade numérica já estava presente e se tornou ainda maior, principalmente nas estratégias de redução de custos nas empresas, permitindo um melhor ajustamento da mão-de-obra às oscilações da produção. Contudo, com o desenvolvimento de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, houve um crescimento também da flexibilidade funcional, com maior autonomia dos grupos de trabalho e uma menor rigidez nos planos de cargos e salários.

Desta forma, as transformações ocorridas nas relações de trabalho no interior da indústria siderúrgica mundial têm sido afetadas pela reestruturação industrial, na medida em que essa tem inserido novas tecnologias e novos métodos organizacionais. Além da reestruturação produtiva, o processo de privatização das empresas tem também contribuído para essas mudanças, pois as empresas passam a mudar seus objetivos rumo a um maior comprometimento com a eficiência e a lucratividade, em detrimento de qualquer objetivo público, modificando a forma de relacionamento entre o capital e o trabalho. Contudo, um fato importante a ser ressaltado foi que, por outro lado, as relações de trabalho têm um importante papel nas formas de reestruturação industrial e introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais.

Finalmente, não há um determinismo a priori constituído, sendo que a forma com que o capital se interage com o trabalho tem influência nesse processo de tal maneira que os impactos sobre os trabalhadores são diferenciados ao longo das três formas de relações de trabalho. Por outro lado, essas relações de trabalho são também modificadas e moldadas pela reestruturação industrial e o processo de privatização. Ao que parece, essas modificações, nesses casos estudados, ocorreram no sentido de uma maior aproximação entre essas relações, de um lado, pela maior liberalização e não intervencionismo dos Estados e, de outro, pelo aumento do poder de barganha do capital frente ao trabalho. Assim, cabe ressaltar que o aumento da flexibilidade funcional e numérica, bem como a tendência geral de crise no movimento sindical perpassa quase todas as experiências analisadas. No entanto, a intensidade e o ritmo de mudança, aliados ao poder de barganha dos trabalhadores e dos sindicatos e a sua possibilidade de intervenção no processo decisório das empresas, ainda permanecem substancialmente diferentes. Desta forma, mais importante do que analisar os impactos genéricos da reestruturação produtiva e da privatização sobre as relações de trabalho, em geral, e no sindicalismo, em particular, é examinar “como” estas mudanças ocorreram em “ambientes” socioeconômicos distintos.

Bibliografia

- ABREU, A. R. de Paiva; JORGE, A. Filgueiras & SORJ, Bila (1995). "*O Setor Informal - Desigualdades de Gênero e Raça*". In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 4º, São Paulo. Anais...: São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, setembro de 1995. p. 1.401-1.424.
- ALMEIDA, Amador P. (1996). "*Contrato Temporário de Trabalho*". In: Anuário Jurídico, nº 2, vol. 1, Uberlândia: Centro Universitário do Triângulo. p. 9-12.
- ALVES, Giovanni A. (1998). Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo no Brasil, Campinas: UNICAMP/IFCH. Tese de Doutorado (mimeo). 417 p.
- ANTUNES, Ricardo (1995). O Novo Sindicalismo no Brasil. 2ª ed. rev. e ampl.; Campinas, SP: Ed. Pontes. 85p.
- _____ (1997). Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 4ª ed., São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 155p.
- BACON, Nick; BLYTON, Paul & MORRIS, Jonathan (1994). "*Steel, State, and Industrial Relations: Restructuring work and Employment Relations in the Steel Industry*". In: CLARKE, T. International Privatisation: Strategies and Practices. Berlin; New York: de Gruyter. p. 139-152.
- _____ (1996). "*Among the Ashes: Trade Union Strategies in the UK and German Steel Industries*". In: British Journal of Industrial Relations, 34: 1 March 1996 0007-1080 p. 25-80.
- BAIN, Trevor (1992). Banking the Furnace: restructuring of the steel industry in eight countries. Kalamazoo, W. E. Upjohn institute for Employment Research. 190 p.
- _____ (1983). "*Germany Codetermination and Employment Adjustments in the Steel and Auto Industries*". In: Columbia Journal of World Business, vol. 18, Summer, p. 40-47.
- BALTAR, Paulo E. A., DEDECCA, Cláudio S. & HENRIQUE, Wilnês (1996). "*Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil*". In: OLIVEIRA, Carlos A. B. (Org.) & MATOSSO, Jorge E. L. (Org.). Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?, São Paulo: Scritta. p. 87-108.

- BECCARIA, Luis & QUINTAR, Aida (1995). "*Reconversión Productiva y Mercado de Trabajo: Reflexiones a Partir de la Experiencia de Somisa*". In: Desarrollo Economico, vol. 35, nº 139, outubro-dezembro de 1995. p. 401-418.
- BEYNON, Huw (1997). "*As Práticas do Trabalho em Mutação*". In: ANTUNES, R. (Org.). Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo: Boitempo Editorial. p. 9-38.
- BILLOT, H E (1994). "*Fast Moving Cultural Change Programs at Co-Steel Sheerness*". In: Iron and Steelmaker, vol. 21, (7), julho de 1994. p 21-28.
- BISANG, Roberto (1990). "*Transformación Productiva y Competitividad Internacional*". *El Caso de las Exportaciones Siderúrgicas Argentinas*". In: Pensamiento Iberoamericano, nº17. p. 261-287.
- BLYTON, Paul (1998). "*Restructuring and Workforce Change in the Smaller Steel Company Sector in the UK*". In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 241-254.
- _____ (1996). "*Workforce Flexibility*". In: TOWERS, Brian (Org.). The Handbook of Human Resource Management. 2ª ed. Great Britain: Blackwell Business. p. 259-282.
- BOUBAKRI, Narjess & COSSET, Jean-Claude (1998). "*The financial and Operating Performance of Newly Privatized Firms: Evidence from Developing Countries*". In: The Journal of Finance, vol. LIII, nº 3, junho de 1998. p. 1.081-1.110.
- BROOKMAN, D. CAPITAL. (1998). "*Restructuring and Industrial Relations in the UK*". In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 17-28.
- BROWN, Martin & NUWER, Michael (1987). "*Strategic Jobs and Wage Structure: 1910-1930*". In: Industrial Relations, 26 (3). p. 253-266.
- BUDD, J. W. (1994). "*The Effect of Multinational Institutions on Strikes Activit in Canada*". In: Industrial and Labor Review, vol. 47, nº3. p. 401-416.
- CARVALHO, José C. R. (1994). "*Mercado de Trabalho: Legislação e Flexibilidade*". In: O Brasil no Fim do Século: Desafios e Propostas para ação Governamental, Rio de Janeiro: IPEA. p. 213-220.

- CARVALHO NETO, Antônio M. (1996). "*Terceirização de serviços Públicos no Reino Unido e os Impactos sobre as Relações de Trabalho: Considerações sobre a Realidade Brasileira*". In: Revista do Serviço Público/Fundação Escola Nacional de Administração Pública, vol. 120, nº 2, ano 47, mai-ago de 1996, Brasília: ENAP. p.99-112.
- CÁRDENAS, M. & JUÁREZ, C. E. (1994). "*Labor Issues in Colombia's Privatization: A Comparative Perspective*". In: The Quarterly Review of Economics and Finance, vol. 34, Special Issue, Summer 1994, p. 237-259.
- CASALE, G. (1992). "*Trade Union Action and Privatisation in Western Europe: recent dilemmas*". In: Labour, 6 (3): 107-125.
- CATTANI, Antônio D. (1997). "*Taylorismo*". In: CATTANI, A. D. (Org.) Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico, Petrópolis: Vozes; Porto Alegre, Ed. Universidade, 1997, p. 247-249.
- CHÁVEZ, Gerardo G. (1994). "Los Salários y la Contratación Colectiva". In: PEIRO, I. R. (Org.). Tras las Huellas de la Privatización: El Caso de Altos Hornos de México. México: Siglo Veintiuno. p. 141-178.
- CNI/SENAI (1998). Modernização, Emprego e Qualificação Profissional. Rio de Janeiro, 130 p.
- COCCO, Giuseppe (1997). "*Trabalho e Cidadania: do Fordismo ao Pós-Fordismo*". In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 5º, São Paulo. Anais...: Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. p. 1-14 (mimeo).
- COOK, Maria L. (1998). "*Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy, and Labor Reform in Latin America*". In: Industrial Relations, vol. 37, nº 3, julho de 1998. p. 311-337.
- CORIAT, B. (1988). "Automação programável: Novas Formas e Conceitos de Organização da Produção". In: SCHIMITZ, H. e CARVALHO, R. Q. (Orgs.). Automação, Competitividade e Trabalho: A Experiência Internacional, São Paulo: Hucitec. p. 13-61.
- CORRÊA, Máira B. (1997). "*Reestruturação Produtiva e Industrial*". in: CATANNI, A. D. (Org.). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico, Petrópolis: Vozes; Porto Alegre, Ed. Universidade, 1997. p. 120-126.
- DEDECCA, Claudio S. (1997). "Política Econômica, Mercado e Relações de Trabalho, Brasil e México". In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 2º, São Paulo. Anais..., São Paulo: Sociedade Brasileira de Economia Política, maio de 1997, p. 508-526.
- _____. (1996). "*Racionalização Econômica e Heterogeneidade nas Relações e nos Mercados de Trabalho no Capitalismo Avançado*". In: CARLOS, Alonso B. &

- MATTOSO, Jorge E. L. (Orgs.). Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?, São Paulo: Scritta. p. 55-85.
- _____ & BALTAR, Paulo E. A. (1997). "*Mercado de Trabalho e Informalidade nos Anos 90*". In: Estudos Econômicos, São Paulo: IPE/USP, vol. 27 (especial). p. 65-84.
- DE PAULA, Germano M. (1998). Privatização e Estrutura de Mercado na Indústria siderúrgica Mundial. Rio de Janeiro: IE/UFRJ. Tese de Doutorado. (Mimeo).
- _____ (1997a). "*Avaliação do Processo de Privatização da Siderurgia Brasileira*". In: Revista de Economia Política, vol. 17, nº 2 (66). abril-junho/1997. p. 92-109.
- _____ (1997b) "*Privatização e Emprego: O Caso da Siderurgia Canadense*". In: CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS CANADENSES, 4º, Uberlândia. Anais..., Uberlândia: Associação Brasileira de Estudos Canadenses, nov. de 1997. p. 265-269.
- _____ (1995). "*Programas de Reconversão da Mão-de-Obra: o caso da siderurgia mundial*". In: SENAC, Boletim Técnico do SENAC, p. 11-21.
- _____ & BOND Emerson (1997). "*Reestruturação Industrial na Siderurgia Canadense: O Caso da Algoma Steel*". In: CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS CANADENSES, 4º, Uberlândia. Anais..., Uberlândia: Associação Brasileira de Estudos Canadenses, nov. de 1997. p. 259-264.
- _____, MARTINS, Humberto E. P. & COSTA, Walber C. (1997). "*Redução da Jornada de Trabalho na Siderurgia Alemã*". In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 2º, São Paulo. Anais..., São Paulo: Sociedade Brasileira de Economia Política, maio de 1997, p. 551-563.
- DIEESE. "*Greves*". In: DIEESE. Boletim do Dieese, vários anos.
- _____ (1987a). "*O Sindicalismo Argentino nas Últimas cinco Décadas*". In: DIEESE. Boletim do Dieese, Ano VI, out. 1987. p. 23-28.
- _____ (1987b). "*A Estrutura Sindical Argentina e a CGT*". In: DIEESE. Boletim do Dieese, Ano VI, nov. 1987. p. 25-28.
- _____ (1995). "*Inovações Tecnológicas e Ação Sindical Frente à Reestruturação Produtiva*". In: PROYECTO REGIONAL. Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, nº 18, Chile.

- _____. (1996). "*Missão Brasileira Discute Relações de Trabalho com Japoneses*". In: DIEESE. Boletim do Dieese, Ano VII, nº 179, janeiro/fevereiro de 1996. p. 10-19.
- _____. (1996). "*Estados Unidos: Aspectos do Panorama Sindical*". In: DIEESE. Boletim do Dieese, Ano VII, nº 181, abril de 1996. p. 12-18.
- _____. (1998). A conjuntura Econômica Recente: Crise Financeira e Vulnerabilidade do Real. Dieese: São Paulo, 10p. (Mimeo).
- DIGESTO ECONÔMICO (1990). México: Exame de Experiência de Liberalização Comercial. novembro/dezembro de 1990. p. 22-30.
- ELBAUM, Bernard & WILKINSON, Frank (1979). "*Industrial relations and uneven development: a comparative study of the American and British Steel Industries*". In: Cambridge Journal of Economics, 3. p. 275-303.
- FERNANDES, Antônio D. (1995). "*Algoma Turns the Corner*". In: Acero Nasj, 1 (4): 29-33;
- FERREIRA, Cândido G. (1990). "*O processo de Produção e Relações de Trabalho na Formação da Siderurgia Brasileira - O Caso da CSBM*". In: Estado e Economia, São Paulo, vol. 20, nº1, janeiro/abril de 1990. p. 101-138.
- FERREIRA, José A. S. (1997). Transferência de Tecnologia na Produção de Aços Planos Especiais: o Caso da ACESITA. UFRJ/IE (Dissertação de Mestrado).
- FLEURY, Afonso Celso (1983). "*Rotinização do Trabalho: O Caso das Indústrias Mecânicas*". In: FLEURY, A. C. e VARGAS, Nilton (Orgs.). Organização do Trabalho, São Paulo: Atlas. p. 84-106.
- FREDERICO, Celso (1979). Consciência Operária no Brasil (Estudo com um grupo de trabalhadores), 2ª ed. São Paulo: Ática. 140 p. (ensaios 39).
- GARCIA, Fernando C. (1984). "*Organização do Trabalho e Perfil da Classe Operária na Indústria Siderúrgica*". In: Revista de Administração, vol. 19, nº4, outubro/dezembro de 1984. p.14-24.
- GERCHUNOFF, Pablo & CANOVAS, Guillermo (1995). "*Privatizaciones en un contexto de emergência economica*". In: Desarrollo Económico, vol. 34, nº 136 (enero-marzo 1995). p. 483-512.
- GIBELLIERI, E. (1998). "*Social Consequences of Technological Innovation*". In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 197-215.

- GRACIOLLI, Edilson J. (1997a). "*Força Sindical e o Neoliberalismo*". In: Boletim do LAPES, nº 3 (1), Uberlândia: UFU, junho de 1997. p. 33-56
- GRACIOLLI, Edilson J. (1997b). Um Caldeirão Chamado CSN: resistência operária e violência militar na greve em 1988. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia, 207 p.
- HARRIS, Colins (1990). "*Employees and the Privatization of the water industry in England and Wales*". In: MORGAN, P. Privatization and the Welfare State: Implications for Consumers and the Workforce, Dartmouth. p. 219-239.
- HARVEY, D. (1992). "*A transformação Político-Econômica do Capitalismo do Final do Século XX*". In: HARVEY, D. A Condição Pós-Moderna. São Paulo: Loyola, 1992. Parte II, 117 p.
- HASEGAWA, Harukiyo (1996). The Steel Industry in Japan: A Comparison with Britain. Great Britain: Routledge, Social Studies Library. 344p.
- HASKEL, J. & SZYMANSKI, S. (1993). "*Privatization, Liberalization, Wages and Employment: Theory and Evidence for the UK*". In: The London School of Economics and Political Science, 60 (238): 161-182.
- HOEVEN, R. Van der & SZIRACZKI, Gyorgy (1997). Lessons from Privatization: Labour issues in developing and Transitional Countries. Geneva: International Labour Office. 191 p.
- HOUSEMAN, Susan N. (1991). Industrial With Job Security: The Case of European Steel, USA. Harvard, 164p.
- IBS (1998). Aço: Construindo um Futuro Sustentável, Rio de Janeiro.
- IBS (1991). Empresas Siderúrgicas do Brasil, Rio de Janeiro. 111p.
- JOHNSTON, A. J. (1998). "*Industrial Relations and Workforce Management at British Steel*". In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 219-227.
- KENWARD L. R. (1987). "*O Declínio da Indústria Siderúrgica dos EUA*". In: Finanças e Desenvolvimento, vol. 7, nº 4, Washington, EUA, dezembro, p. 30-33. V
- KREIN, José Dari (1997). "*Reestruturação Produtiva e Sindicalismo*". In: CARLEIAL, L. e VALLE, R. (Orgs.). Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil. São Paulo: HUCITEC/ABET.

- LACERDA, Antônio C. (1998). *"Globalização, Reestruturação Produtiva e Emprego: Algumas Notas"*. In: LACERDA, A. C. (Org.). (Des)Emprego e Globalização: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: EDUC. p. 19-40.
- LARANGEIRA, Sonia M. G. (1997). *"Fordismo e Pós-Fordismo"*. In: CATTANI, A. D. (Org.). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico, Petrópolis: Vozes; Porto Alegre, Ed. Universidade, 1997, p. 89-93.
- LIEDKE, Elida Rubini (1997). *"Relações de Trabalho"*. In: CATTANI, A. D. (Org.). Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico, Petrópolis: Ed. Vozes, Porto Alegre: Ed. Universidade, 292 p.
- LEITE, Marcia P. (1994a). O Futuro do Trabalho: Novas Tecnologias e Subjetividade Operária, São Paulo: Scritta. 331p.
- _____ (1994b). *"Reestruturação Produtiva, Novas Tecnologias e Novas Formas de Gestão da Mão-de-Obra"*. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. (Org.) O Mundo do trabalho: Crise e Mudança no Final do Século. Brasília/Campinas: Mtb/UNICAMP/CESIT. p. 563-587.
- _____ (1991). *"O 'Modelo Sueco' de Organização do Trabalho"*. In: LEITE, M. P. & SILVA, R. A. (Orgs.). Modernização Tecnológica, Relações de Trabalho e Práticas de Resistência, São Paulo: Iglu. p. 145-164.
- LITZ, R. A. (1993). Contrasting Analyses of Acquisition Processes: Romance or Rationality in the Canadian Steel Industry. Competitiveness in the Global Steel Industry (Working Paper, 10).
- _____ & STEWART, A. C. (1993). Canadian Steel in the 1990's New Realities, New Directions, Competitiveness in the Global Industry (Working Paper, 11).
- McGUIRE, James W. (1992). *"Union Political Tactics and Democratic Consolidation in Alfonsín's Argentina, 1983-1989"*. In: Latin American Research Review, vol. 27, nº 1. p. 37-74.
- McILRO, John (1997). *"O Inverno do Sindicalismo"*. In: ANTUNES, R. (Org.). Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo: Boitempo Editorial. p. 39-69.
- MALENTACCHI, M. (1998). *"Restructuring of the World Steel Industry"*. In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 181-184.
- MANFREDI, Sílvia Maria (1996). Formação Sindical no Brasil: história de uma prática cultural, São Paulo: Escrituras, 212 p.

- MANGABEIRA, Wilma (1993). Dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda; Rio de Janeiro: Relume-Dumará, ANPOCS, 247 p.
- MANGUM, Garth L., KIM, Sae-Young & TALLMAN, Stephen (1996). Transnational Marriages in the Steel Industry: Experiences and Lessons for Global Business; London: Quorum Books. 197p.
- MARTINS, Humberto E. P. & DE PAULA, G. M. (1997). "Reestruturação Industrial e Mudanças na Geografia da Indústria Siderúrgica: O Caso Norte-Americano". In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL, 7º, vol. 2, Rio de Janeiro. Anais...: Recife, ANPUR, 26 a 30 Maio de 1997. p. 750-772.
- MATTOSO, J. E. L. (1995). A Desordem do Trabalho, São Paulo: Página aberta. 210 p.
- MEGGINSON, Willian L., NASH, Robert C. & RANDENBORGH, Matthias V. (1994). "The Financial and Operating Performance of Newly Privatized Firms: An International Empirical Analysis". In: The Journal of Finance, vol. XLIX, nº2, junho de 1994. p. 403-452.
- MENSAGEM ECONÔMICA (1985). Capital e Trabalho: o Modelo Japonês, ano XXXIV, nº 303, Belo Horizonte: Associação Comercial de Minas Gerais. p. 28-29.
- METAL BULLETIN, Vários anos.
- MICHEL, R. (1995). "Consolidação e Difusão do Padrão de Desenvolvimento Fordista". In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 4º, São Paulo. Anais...: São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, setembro de 1995, vol. II, p. 563-582.
- MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO, Indicadores da Economia Mundial, Secretaria de Assuntos Internacionais, vários anos.
- MOINOV, S. (1998). "Patterns of Privatisation in the World Iron and Steel Industry". In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 17-28.
- MOONEN, Joost (1998). Does Privatization Work? The Case of the Brazilian Steel Industry. Maastricht University, Master's Thesis, February.
- MORAES NETO, Benedito. R. (1995). "Microeletrônica e Produção Industrial: Uma Crítica à noção de 'Revolução Generalizada'". In: UNESP. Textos para Discussão. UNESP/Faculdade de Ciências e Letras: Departamento de Economia. 34 p. (Mimeo).

- MOREIRA, M. M. & NAJBERG, S. (1998). "*Abertura Comercial: Criando ou Exportando Empregos?*". In: BNDES. Texto para Discussão BNDES, nº 59, maio, Rio de Janeiro. Versão resumida, revisada e atualizada (mimeo).
- NASSIF, Alberto A. (1992). "*La búsqueda de un nuevo perfil: La Central de Trabajadores de México y el Proyecto Modernizador*". In: Nueva Sociedad, nº 119, maio/junho de 1992. p. 45-54.
- NOGUEIRA, Arnaldo J. F. M. (1997). A Modernização Conservadora do Sindicalismo Brasileiro: A Experiência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. São Paulo: EDUC/FAPESP. 184p.
- NORONHA, Eduardo (1991). "A Explosão das greves na década de 80", In: BOITO Jr., A. (org.) O Sindicalismo Brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra. p. 93-135.
- _____ (1994). "Greves e Estratégias Sindicais no Brasil", In: OLIVEIRA, Carlos A. B. (Org.) O Mundo do trabalho: Crise e Mudança no Final do Século. Brasília/Campinas: Mtb/UNICAMP/CESIT, São Paulo: Pagina Aberta.
- OCDE EN CHIFFRES, Suplément à L'Observateur de l'OCDE, vários anos.
- OGDEN, Stuart (1994). "*The Reconstruction of Industrial Relations in the Privatized Water Industry*". In: British Journal of Industrial Relations, 32:1, March 1994, p. 67-84.
- OIT (1998). "*ILO World Employment Report 1998-99: Global Financial Crisis Will Trigger Jump in World Unemployment*". In: International Labour Organization: 1998 Press Releases. Geneva. 7p. (mimeo).
- PAIXÃO, M. & FIGUEIREDO, M. (1996). "*Trabalho e século XXI: you say goodbye, I say hello*". In: Revista Proposta, nº 70, novembro.
- PINHEIRO, Armando C. (1996). "*Impactos Microeconômicos da Privatização no Brasil*". In: Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 26, nº 3, dezembro de 1996. p. 357-398.
- PINHEIRO, Paulo Sérgio & HALL, Michael M. (1981), A Classe Operária no Brasil (1889-1930): Documentos, São Paulo: Brasiliense, vol. I e II.
- POCHMANN, Márcio (1999). "*Países Pobres Exportam emprego para Ricos*". In: Folha de São Paulo, São Paulo, 21 de fev. 1999. Caderno Dinheiro. p.6.
- _____ (1996). "*O Problema Recente do Emprego no Capitalismo Contemporâneo*". In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPEC, 24º, Águas de Lindóia. Anais..., São Paulo: ANPEC, dezembro de 1996. p. 517-533.

- _____. (1996). "*Mudança e Continuidade na Organização Sindical Brasileira no Período Recente*". In: CARLOS, Alonso B. & MATTOSO, Jorge E. L. (Orgs.). Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado, São Paulo: Scritta. p. 269-301.
- PRIVATIZAÇÃO DAS TELES EXTINGUE 18 MIL VAGAS (1999). Folha de São Paulo. São Paulo, 10 jun. 1999. Caderno Dinheiro. p.7.
- QUADROS, Waldir José (1996). "*A Reestruturação das Empresas e o Emprego da Classe Média*". In: Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado, São Paulo: Scritta, p. 171-188.
- RICHARDSON, J. J. & DUDLEY, G. F (1986) "*Steel Policy in the U.K.*". In: MÉNY Y. & WRIGHT V. (Orgs.). The Politics of Steel: Western Europe and the Steel Industry in the Crisis Years (1974-1984). Berlin; New York: De Gruyter. p. 323-359.
- RODRIGUES, Iram J. (1997). "*O Emprego como Tema Central na Agenda Sindical*". In: Estudos Econômicos, IPE/USP: São Paulo, vol. 27 (especial), p. 117-136.
- ROOBEEK, Annemieke J. M. (1987). "*The Crisis in Fordism and the Rise of a New Technological Paradigm*". In: Futures, Butterworth & Co (Publishers)Ltd, April, p.129-154.
- ROXBOROUGH, Ian & BIZBERG, Ilan (1983) "Union Locals in Mexico: The 'New Unionism' in Steel and Automobiles". In: Journal of Latin American Studies, vol. 15, nº 1, maio de 1983. p. 117-135.
- SOARES, Rinaldo C. (1990). Competitividade da Siderurgia Brasileira de Aços Planos Num Mercado Aberto, Belo Horizonte: USIMINAS. 29 p. (mimeo).
- SCHNEIDER, B.R. (1991). "*A Política de Privatização no Brasil e no México nos Anos 80: variações em torno de um tema estatista*". In: Dados - Revista de Ciências Sociais, 34 (1): 21-51.
- SCHMIDT, Carlos (1998). "*A Privatização na Siderurgia no Brasil*". In: CARRION, Raul K. M. & VIZENTINI, Paulo G. F. (Orgs.). Globalização, Neoliberalismo, Privatizações: Quem Decide este Jogo?, 2ª ed., Porto Alegre: Universidade/UFRGS. p. 191-201.
- STONE, Katherine (1974). "*The Origins of Job Structures in the Steel Industry*". In: Review of Radical Political Economics (mimeo).
- TAKAHASHI, Y. (1997). "*The Labor Market and Lifetime Employment in Japan*". In: Economic and Industrial Democracy: an International Journal. vol. 18, nº1, p. 55-66.

- TAVARES, M. C. (1993). *"Ajuste e Reestruturação no Países Centrais: a modernização conservadora"*. In: (Des)ajuste Global e Modernização Conservadora, Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- THOMASON, George (1995). *"Privatization and the employment relationship"*. In: MORGAN, P. Privatization and the Welfare State: Implications for Consumers and the Workforce, Dartmouth. p. 241-259.
- VALLE, Rosario R. & PEIRO, Isabel R. (1994). *"Las Relaciones Laborales en Altos Hornos"*. In: PEIRO, I. R. (Org.). Tras las Huellas de la Privatización: El Caso de Altos Hornos de México. México: Siglo Veintiuno. p. 103-140.
- VASCONCELOS, Nilton (1995). *"Inovação Gerencial e Resposta Sindical: o sindicato dos metalúrgicos da Bahia e a implantação de programas de qualidade total na indústria"*. In: Revista Brasileira de Administração Contemporânea, Vol. I, nº 9, Rio de Janeiro, p. 227-237.
- VILLARES, Paulo D. (1984). *"Inestimável Patrimônio Tecnológico"*. In: Vida Industrial, novembro de 1984. p. 13-18.
- VONDRAN, R. (1998). *"Innovation, Strategy and Markets: Challenges for the German Steel Industry in the New Millennium"*. In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 73-82.
- WALSH, P. & WETZEL, K. (1992). *"Preparing for Privatization: Corporate Strategy and Industrial Relations in New Zealand's State-owned Enterprises"*. In: British Journal of Industrial Relations, 31:1, march 1993, p. 57-74.
- YAMANE, Linus (1998). *"The Insider-outsider Model and Japanese Labor Unions"*. In: Japan and the World Economy, 10. p. 157-171.
- YONEKURA, S. & GUELLE, F. (1998). *"The Japanese Steel Industry in the 1990s"*. In: RANIERI, R. & GIBELLIERI, E. (Orgs.). The Steel Industry in the New Millennium: Institutions, Privatisation and Social Dimensions, Cambridge: IOM Communications Ltd, vol. 2. p. 151-170.

FU-00010135-B

Sites Consultados na Internet:

www.bcb.gov.br;

www.bndes.gov.br;

www.canadiansteel.ca;

www.dieese.org.br;

www.ibge.gov.br;

www.mtb.gov.br;

www.steelnet.org;

www.ibs.org.br;

www.worldsteel.org;