

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ENTRE OS METALÚRGICOS PAULISTAS

Angela Maria Carneiro Araújo *

Leda Gitahy **

1. Introdução

O objetivo deste trabalho é a partir de pesquisa realizada em empresas de autopeças da região de Campinas e no Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, entre 1996 e 1997¹ discutir:

* Professora do Departamento de Ciência Política, IFCH/UNICAMP.

** Professora do DPCT/IG/UNICAMP.

¹ Neste artigo utilizamos dados do projeto "Reestruturação produtiva trabalho e educação: os efeitos sociais da terceirização Industrial em três regiões do país", CEDES/FINEP/PCDT-CNPQ, coordenada por Alice Rangel de Paiva Abreu (PPGS/IFCS/UFRJ), Leda Gitahy (DPCT/IG/UNICAMP), José Ricardo Ramalho (PPGS/IFCS/UFRJ) e Roberto Ruas (PPGA/UFRGS) 1995-97. Agradecemos a contribuição de Alessandra Rachid (DEP/UFSCar), Adriana Marques da Cunha e Fabiane Santana Previtalli (bolsistas do projeto), que participaram da pesquisa realizada na região de Campinas e de Flávia Luciane Consoni (mestranda do DPCT/IG/UNICAMP) pela elaboração dos dados da RAIS/MTb. A pesquisa sobre o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas foi realizada com o apoio do FAEP/Unicamp e do CNPq. Agradecemos a Daniela Brandão Braga e a Hélio dos Santos Dias (bolsistas do projeto) que participaram da realização da pesquisa.

como o processo de reestruturação em curso nessa indústria induz a difusão de um conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais em empresas da região, que por um lado modifica a divisão e o conteúdo do trabalho no interior das empresas e por outro, muda a divisão do trabalho entre empresas com a conseqüente reorganização da estrutura do emprego na cadeia produtiva e;

como esse processo modifica o perfil dos trabalhadores metalúrgicos na região e os efeitos destas transformações sobre a ação sindical e sobre o processo de negociações coletivas.

Pesquisas anteriores, realizadas no setor metalmecânico², identificaram na região a formação de redes, integrando grandes empresas em processo de reestruturação (em geral associadas a algum programa de qualidade inspirado no “modelo japonês”) e pequenos e médios fornecedores, em geral empresas formadas por trabalhadores qualificados oriundos de grandes empresas da região, utilizando mão-de-obra qualificada e máquinas CNC.

As grandes empresas do setor metalmecânico da região, foram pioneiras na implantação em suas plantas e difusão entre os seus fornecedores de diversos tipos de inovações tecnológicas e organizacionais (Gitahy & Rabelo, 1988 e 1992; Rachid, 1994 e Rachid & Gitahy, 1995; Gitahy, Cunha e Rachid, 1997).

Assim, ainda que o processo de reestruturação atinja todo esse setor, conforme mostram estudos anteriores já citados, a cadeia automotiva e especialmente a indústria de autopeças constituem um espaço privilegiado para o estudo dessas questões, dada a intensidade do processo de reestruturação nesses segmentos ao longo das últimas décadas. Foi por isso que escolhemos um segmento

² Pesquisas realizadas no interior de São Paulo nos setores de autopeças, máquinas-ferramenta e computadores (Gitahy, Rabelo & Costa, 1988; Rabelo, 1989; Gitahy, Rabelo & Costa, 1992; Ruas, Gitahy, Rabelo e Antunes, 1994).

dessa cadeia produtiva localizada na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas para realizar nossa pesquisa.

Além disso, cabe destacar que a região de Campinas é uma das zonas de realocação do emprego do setor de autopeças. Enquanto o estado de São Paulo, que sediava 81% do emprego do setor em 1986 passa a sediar somente 71,3% em 1995, a região de Campinas eleva a sua participação de 17,6% em 1986 para 18,6% em 1995 (Abreu et alli, 1998).

Finalmente é preciso observar que, ao analisar as mudanças no interior das empresas, e nas relações entre empresas, estamos falando de um processo que já está completando vinte anos e que implica uma profunda mudança cultural, virando do avesso normas estabelecidas e modelos de comportamento familiares aos membros dessas organizações, estabelecendo novos sistemas de autoridade e controle e criando novas fontes de insegurança e ansiedade³. Ainda que o processo seja extremamente heterogêneo, face às contradições entre os “princípios orientadores” e as “práticas” efetivamente implementadas, o que se modifica é o cotidiano do trabalho: rotinas, procedimentos, maneiras de fazer, indicadores, critérios, símbolos de *status*, hábitos e valores em um contexto de *downsizing*, uso indiscriminado das mais diversas modalidades de reengenharia, em uma conjuntura de desemprego generalizado.

³ No senso comum, difunde-se a idéia de que empresas e indivíduos deve se tornar “competitivos”, “produtivos”, “modernos”, “empreendedores”, “poliglotos”, “multidisciplinares”, “polivalentes”, “pós-modernos” para sobreviver no novo mundo da “globalização”. O como atingir esses objetivos (que ninguém sabe exatamente o que são e cada indivíduo entende à sua própria maneira) pode ser adquirido através de um conjunto de receitas, metodologias, técnicas, pacotes, etc. difundidas por uma ampla literatura, cursos e os mais diversos meios de comunicação de massa (Abreu et all, 1998)., gerando uma espécie de histeria coletiva extremamente similar à “febre da eficiência” de 1911 nos Estados Unidos, que transformou Taylor no símbolo internacional da eficiência (Gitahy, 1992).

2. Reestruturação produtiva e trabalho na região de Campinas

O Quadro 1 apresenta as empresas estudadas. A amostra contém uma empresa produtora de sistemas de freios para veículos pesados (EMP1) e dez pequenos e médios fornecedores do setor de autopeças localizados na base do Sindicato. Assim a amostra é composta por uma grande empresa (EMP1) com planta de 340 funcionários e com faturamento de 56 milhões de dólares em 1996 e por dez empresas fornecedoras (as empresas EMP1.1 a EMP1.10). Este conjunto é formado por empresas pequenas e médias, que possuem de 5 a 320 funcionários e de 570 mil a 40 milhões de dólares de faturamento em 1996. O faturamento dessas empresas fornecedoras, relativo às vendas para o setor de autopeças, varia de 20% a 100%. Dado o grande número de estudos sobre o processo de reestruturação em grandes empresas, decidimos privilegiar o estudo desse processo nas pequenas e médias, que fornecem para as grandes. Uma das principais características das pequenas e médias empresas é sua inserção no cruzamento de diversas cadeias de produto da indústria metalmeccânica, onde elas se encontram “espremidas” entre grandes clientes e grandes fornecedores.

Do ponto de vista da origem do capital e da propriedade, a maioria das empresas fornecedoras são de origem nacional e familiar, de capital limitado. A empresa produtora de sistemas de freios, pertence a um grande grupo multinacional de capital limitado. No que se refere à gestão das empresas, enquanto a grande empresa está reduzindo níveis hierárquicos e enxugando a gerência tradicional no âmbito de seu processo de reestruturação, as pequenas e médias empresas, em seu processo de crescimento, estão criando algo parecido com um embrião de uma gerência profissionalizada, especialmente nas áreas mais técnicas, como a qualidade e a engenharia, ainda que reduzindo o número de trabalhadores indiretos tradicionais (serviços de apoio). É interessante observar que a criação das pequenas empresas passou por várias fases: a primeira estava associada à expansão industrial a partir do final dos anos 60, a se-

gunda à crise econômica e à reestruturação “defensiva” de grandes empresas, acompanhada por processos de desverticalização, a partir do início dos anos 80, e a terceira que foi consequência da intensificação da externalização (ou terceirização) de atividades por grandes empresas em processo de reestruturação nos anos 90.

O processo de desverticalização de grandes empresas da região iniciou-se nos anos 80, estimulando a criação de pequenas empresas em nichos identificados por ex-funcionários, incentivados ou não por suas empresas de origem. A maioria dos fundadores das pequenas e médias empresas estudadas são ex-operários qualificados de grandes empresas da região, provenientes do sistema de formação profissional (SENAI e Escolas Técnicas).

A primeira coisa que vale a pena destacar é que todas as empresas da amostra haviam introduzido ou estavam introduzindo algum tipo de inovação (Quadro 2). A enorme pressão por redução de custos, associada ao aumento das exigências relativas à qualidade, aparece como fator chave para a intensificação da difusão de inovações relativas à gestão da empresa, organização do trabalho e relações interfirmas.

As pressões por implantação e/ou formalização do sistema de qualidade, visando, quase sempre, a certificação pelas normas da série ISO 9000, têm provocado a difusão em cascata, nessa cadeia produtiva, de inovações gerenciais, em geral associadas ao “modelo japonês” ou “de especialização flexível” (Piore & Sabel, 1984), que modificam sua estrutura e forma de organização. Este processo afeta a estrutura das empresas (níveis hierárquicos, estrutura organizacional, sistemas de autoridade e controle), a organização do processo de trabalho; as políticas de gestão de recursos humanos (cargos e salários, treinamento, utilização de programas participativos) e as relações interfirmas (relações horizontais e verticais entre as empresas)⁴.

⁴ No que se refere às relações interfirmas, é importante distinguir entre as relações verticais (complementariedade na cadeia produtiva), e as horizontais, nas quais as relações podem abranger desde a concorrência acirrada até estratégias de colaboração (Schmitz, 1992 em Ruas et alli, 1994).

Quadro 1: Caracterização das Empresas Estudadas

Empresa	Localização/ Ano de fundação	Propriedade e Origem do Capital	número empregados	Faturamento (US\$ mil)	Produto/Atividade	Mercado de Atuação
EMP1	Sumaré 1981	grupo multinacional (EUA)	340	56.000	sistemas de freios para veículos pesados (caminhões e ônibus)	- montadoras (40% no Brasil e 20% exportações) - reposição (30%)
EMP 1.1	Valinhos 1951	nacional familiar	160	8.000	- Produtos: bombas de refrigeração, forjas portáteis, ventiladores industriais, motores elétricos, produtos para irrigação, compressores odontológicos, etc. - Serviços: estamparia leve, usinagem, - Injeção de plásticos e de alumínio, fundição e ferramentaria	- autopeças (cerca de 20%), - material de escritório (cerca de 22%), - máquinas e equipamentos e outros clientes de setores diversos
EMP 1.2	Campinas 1985	nacional familiar	9	700	usinagem de precisão	- autopeças (70 a 80%) - máquinas e equipamentos
EMP 1.3	Indaiatuba 1980	nacional familiar	320	40.000	pastilhas de freios, estamparia, pintura, ferramentaria e injeção de plásticos	- montadoras (mais de 60%) - autopeças - eletroeletrônico
EMP 1.4	Campinas 1984	nacional familiar	6	ND	projetos e montagem de equipamentos de automação industrial	- autopeças (quase 100%) - clientes esporádicos de setores diversos

EMP 1.5	Campinas 1964	nacional familiar	181	16.800	usinagem de precisão	- montadoras, autopeças (>20%), - linha branca (18%), - eletroeletrônico (18%) - máquinas e equipamentos (cerca de 10%)
EMP 1.6	Campinas 1991	nacional familiar	40	1.100	usinagem de precisão	- autopeças (60%) - máquinas e equipamentos (30%) clientes do setor metalmeccânico (10%)
EMP 1.7	Campinas 1987	nacional familiar	5	570	usinagem de precisão	- autopeças (90%) - máquinas e equipamentos (10%).
EMP 1.8	Campinas 1980	nacional familiar	84	6.000	serviços de usinagem, ferramentaria e estamparia sob encomenda	linha branca (30%), autopeças, montadoras e aeronáutica
EMP 1.9	Campinas 1989	nacional familiar	10	300	serviços de galvanoplastia	linha branca e autopeças
EMP 1.10	Campinas ND	grupo multinacional (EUA)	188	14.500	molas e flappers	linha branca (25%), autopeças e montadoras

Fonte: Entrevistas realizadas entre agosto de 96 e maio 97.

Quadro 2: Inovações introduzidas nas empresas

Inovações na gestão da empresa	Lista de empresas	Nº empresas
• focalização para produtos e/ou clientes	EMP1, EMP1.2, EMP1.3, EMP1.8, EMP1.9, EMP1.10.	6
• redução dos níveis hierárquicos	EMP1	1
• mudanças no organograma da empresa visando integração/horizontalização	EMP1, EMP1.3, EMP1.6	3
• enxugamento do quadro funcional	EMP1.2, EMP1.8	2
• formalização do sistema de qualidade	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.3, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.9, EMP1.10	10
• certificação pela norma ISO 9000	EMP1, EMP1.3, EMP1.5, EMP1.10	4
• exigência de 1º grau completo ou mais no recrutamento	EMP1, EMP1.3, EMP1.4, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.8	6
• programas de treinamento	EMP1, EMP1.1, EMP1.3, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.10	8
• programas participativos	EMP1, EMP1.5, EMP1.10	3
• introdução de novas carreiras multifuncionais	EMP1	1
• programas de participação nos resultados	EMP1, EMP1.5, EMP1.10	3
Inovações na gestão da produção		
• minifábricas e/ou celularização da produção	EMP1, EMP1.10	2
• utilização de equipamentos flexíveis	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.3, EMP1.4, EMP1.5, EMP1.8, EMP1.10	8
• utilização de ferramentas da qualidade	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.10	8
• <i>JIT/kanban</i> interno	EMP1, EMP1.1, EMP1.3, EMP1.5, EMP1.7	5
• <i>JIT/kanban</i> externo	EMP1, EMP1.1, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.8, EMP1.10	6

Inovações na organização do trabalho		
• redefinição dos postos de trabalho no sentido da polivalência	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.3, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.9	8
• trabalho em grupo	EMP1	1
• transferência de atividades de qualidade para pessoal da produção ⁽¹⁾	EMP1, EMP1.1, EMP1.5, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.9	6
• transferência de atividades de manutenção para pessoal da produção ⁽²⁾	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.9, EMP1.10	9
Inovações nas relações interfirmas		
• programas de avaliação, desenvolvimento e qualificação de fornecedores (implantação e/ou participação)	EMP1, EMP1.1, EMP1.2, EMP1.4, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.9, EMP1.10	10
• externalização de atividades produtivas pelas empresas	EMP1, EMP1.8, EMP1.10	3
• externalização de atividades produtivas para as empresas	EMP1.1, EMP1.2, EMP1.3, EMP1.4, EMP1.5, EMP1.6, EMP1.7, EMP1.8, EMP1.9, EMP1.10	10
• externalização de atividades auxiliares pelas empresas ⁽³⁾	EMP1	1

(1) Por exemplo, inspeção visual, realização de medições e/ou autocontrole.

(2) Por exemplo, verificação de algum requisito como parte de um programa de manutenção de máquinas e equipamentos, lubrificação e troca de óleo, limpeza periódica de máquinas, etc.

(3) As atividades auxiliares externalizadas pelas empresas da amostra podem compreender restaurante, limpeza, vigilância/segurança, transporte de funcionários e de carga, assistência médica e odontológica, recrutamento/seleção, etc.

Fonte: Entrevistas realizadas entre agosto de 96 e maio 97

No que se refere às inovações na organização e na gestão da produção e do trabalho, pode-se observar a utilização de: a) equipamentos flexíveis, especialmente os de comando numérico; b) ferramentas da qualidade, como o controle estatístico de processo; c) novos sistemas/técnicas de planejamento e controle da produção (PCP), como o *just-in-time/kanban*⁵; d) a redefinição dos postos de trabalho no sentido da polivalência; e e) a transferência de atividades de controle da qualidade e de manutenção para o pessoal da produção direta.

Entre as mudanças nas relações interfirmas, destacam-se o movimento de externalização (terceirização) de atividades produtivas e a implantação e/ou a participação em programas de avaliação e desenvolvimento de fornecedores, cujo objetivo é a redução de custos e do número de fornecedores. As empresas clientes têm seguido uma estratégia de redução do número de fornecedores baseada em critérios relativos ao desempenho em qualidade, ainda que o preço mantenha uma grande importância, em alguns casos, mantendo somente um fornecedor para certos produtos ou serviços.

Dessa forma, o processo de reestruturação em empresas clientes induz a introdução de inovações em seus pequenos e médios fornecedores, através de programas de avaliação e qualificação. Esses,

⁵ O *just-in-time* é um sistema de PCP, criado na indústria automobilística japonesa para aumentar a sincronia entre produção e demanda, reduzindo estoques e custos de produção, que pode ser usado no interior de uma empresa (interno) e/ou entre clientes e fornecedores (externo). O volume de produção é determinado pela demanda da operação seguinte realizada interna ou externamente. O *kanban* é um sistema de cartões que podem substituir as ordens de fabricação numa produção *JIT*. A produção e a movimentação das peças são organizadas através de cartões, que contêm informações sobre cada peça (nome, código, tamanho do lote, operação onde é utilizada), conforme a necessidade de cada fábrica. Cabe lembrar, que a implantação do *JIT/kanban* externo pode não significar a eliminação de estoques no fornecedor, o que depende igualmente da adoção do *JIT/kanban* interno por este último. O que ocorre nestes casos é o repasse de estoques (e dos custos) do cliente para o fornecedor.

por sua vez, pressionados para reduzir custos, implantar procedimentos de qualidade e aumentar sua flexibilidade no atendimento aos clientes, passam também a se reestruturar. Assim, intensifica-se o movimento de reestruturação das empresas em todos os níveis da cadeia estudada, induzindo inovações na organização da produção e do trabalho e nas políticas de gestão (Quadro 2).

Essas inovações, por sua vez, trazem consigo uma redefinição na divisão e no conteúdo do trabalho através da ampliação das atribuições do trabalhador da produção, para o qual são transferidas atividades relacionadas à formalização da qualidade e à manutenção dos equipamentos. Isto implica na construção de um novo perfil de trabalhador que leva a mudanças nas políticas de gestão de recursos humanos. O chamado “trabalhador multifuncional” deve ter mais escolaridade, capacidade de trabalhar em grupo, de se adaptar às mudanças e ser mais comprometido com os objetivos da empresa. Desta forma, observa-se a elevação dos requisitos de escolaridade como critério de seleção e recrutamento (6 empresas estavam exigindo primeiro grau completo e atualmente a exigência já é do segundo grau completo), a organização de programas de treinamento (8 empresas), a introdução de programas participativos (3 empresas), a introdução de novas estruturas de cargos e salários (na grande empresa) e de programas de participação nos resultados (3 empresas). (Ver Quadro 2).

Como observam Gitahy e Bresciani (1997), a organização da produção e do trabalho adquiriu uma nova lógica que transfere responsabilidades para os trabalhadores do chão de fábrica e incorpora mecanismos de autocontrole capazes de viabilizar a redução dos níveis hierárquicos (diminuindo o número de chefes) e, em alguns casos, de aumentar a autonomia dos trabalhadores no que diz respeito à condução do processo produtivo. As empresas acabam desenvolvendo, como decorrência, uma maior dependência com relação a seus empregados.

O êxito desses mecanismos depende da motivação e da adesão dos trabalhadores às metas de qualidade e competitividade da em-

presa e às novas rotinas implementadas. Nesse contexto surge não só a necessidade dos programas de treinamento, como também da adoção de diferentes modalidades de sistemas participativos, visando motivar e/ou envolver o conjunto dos funcionários, como por exemplo, a difusão de informações sobre o desempenho da empresa, os prêmios por idéias através dos planos de sugestões e os programas de participação nos resultados.

No que se refere ao volume do emprego, a tendência é de redução do emprego associada à elevação do faturamento⁶, acompanhando a tendência geral da indústria de autopeças de elevação da produtividade.

A elevação da produtividade está associada ao conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais que estão se difundindo e aos movimentos de externalização (ou terceirização) de atividades, que provocam uma redefinição da divisão do trabalho ao longo desta cadeia produtiva e se traduz numa enorme redução do emprego em números absolutos e relativos, acompanhada da intensificação do trabalho, e na mudança da distribuição do emprego entre diversos tipos de empresa.

3. As mudanças no perfil dos metalúrgicos de Campinas

Este conjunto de inovações ao se difundir na indústria metal-mecânica da região de Campinas, tem provocado mudanças substantivas no perfil da categoria.

No que se refere ao volume é importante observar, na Tabela 1, que o número de empregos cresce inicialmente entre 1986 e 1989 passando de 63.554 para 71.095, mas decresce ao longo dos anos 90 chegando a 43.798 em 1998, o que corresponde a uma perda de 27.297 postos de trabalho desde 1989, redução expressiva de 38% da categoria.

⁶ Ver dados do setor para todo o país em Gitahy & Bresciani, 1997.

Quanto à composição do emprego, em primeiro lugar, é interessante observar um deslocamento da distribuição do emprego para empresas de menor porte (Tabela 1). Se em 1986 somente 18,4% dos metalúrgicos trabalhavam em empresas de até 249 funcionários e 28,3% em empresas de até 499 funcionários, em 1998 47,7% deles estavam em empresas de até 249 funcionários e 60% nas empresas com até 499 empregados. Por outro lado, as grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores realizaram um enxugamento expressivo de postos de trabalho. Elas empregavam 49,6% dos trabalhadores do setor em 1986 e reduzem sua participação a 24% do total da força de trabalho em 1998. Isto reflete, por um lado, o impacto da reestruturação no enxugamento das grandes empresas e, por outro, a transferência de atividades (movimento de externalização/terceirização) para empresas de menor porte.

Em segundo lugar, cabe destacar a elevação da escolaridade em todos os níveis (Tabela 2), destacando-se o número de trabalhadores com 2º grau completo ou mais (de 8 a 15 anos de escola) que passa de 16,8% em 1986 para 34,1% em 1998, refletindo, por um lado, a exigência, cada vez mais presente, desse nível de escolaridade como critério de recrutamento, mas também os efeitos dos programas de treinamento que proliferaram nas empresas ao longo do período.

Tabela 1
Evolução do emprego por porte da empresa entre os metalúrgicos de Campinas 1986-1997 (%)

Nº de funcionários	1986	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
DE 1 A 4	0,6	0,7	0,8	1,0	1,2	1,3	1,3	1,4	1,7	1,7	1,9	2,3
E 5 A 9	1,1	1,2	1,1	1,6	1,6	1,4	1,8	2,1	2,7	3,4	2,8	3,1
DE 10 A 19	2,2	2,0	2,3	2,7	2,5	2,8	3,4	3,2	4,5	4,3	5,0	6,0
DE 20 A 49	4,9	4,8	4,8	4,5	4,8	4,9	5,2	6,8	7,5	8,3	8,9	9,5
DE 50 A 99	4,6	5,4	5,1	4,5	5,7	6,0	7,6	7,5	7,7	10,4	11,1	10,7
DE 100 A 249	14,5	12,0	12,2	13,9	13,5	13,9	14,1	14,2	17,1	16,9	15,5	16,1
DE 250 A 499	9,9	12,0	13,5	11,8	11,8	11,0	8,2	12,4	9,9	12,8	12,9	12,3
DE 500 A 999	12,5	11,8	12,1	11,9	11,7	10,4	12,2	12,0	16,4	14,0	18,1	16,0
1000 ou mais	49,6	50,1	47,9	48,0	47,1	48,2	46,2	40,3	32,4	28,3	26,1	24,0
Até 249	18,4%	26,1%	26,3%	28,2%	29,3%	30,3%	33,4%	35,2%	41,2%	41,2%	45,2%	47,7%
Até 499	28,3%	38,1%	39,8%	40,0%	41,1%	41,3%	41,6%	47,6%	51,1%	51,1%	58,1%	60,0%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total Geral	63554	66176	71095	62929	57502	50591	49600	55059	49570	43919	46390	43798

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho¹.

¹ Tabulações especiais que incluem os seguintes municípios: Campinas, Americana, Indaiatuba, Hortolândia, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Monte Mor e Valinhos.

Tabela 2: Distribuição do Emprego, segundo escolaridade, entre os trabalhadores metalúrgicos da Região de Campinas 1986/1998 (%)

	Analfabetos	Primário Incompleto	Primário Completo	1º Grau Incompleto	1º Grau Completo	2º Grau Incompleto	2º Grau Completo	Superior Incompleto	Superior	1º Grau completo ou mais	2º Grau completo ou mais
1986	0,6	11,4	29,8	20,8	13,5	6,7	8,8	3,2	4,9	37,1	16,8
1987	0,7	12,3	28,2	22,3	13,5	6,3	8,1	3,0	4,9	35,8	16,1
1988	0,8	11,9	27,3	21,6	13,9	6,7	8,9	2,9	5,5	37,9	17,4
1989	0,9	11,3	25,8	22,1	15,6	6,9	8,8	2,9	5,4	39,6	17,1
1990	0,7	12,3	23,8	21,7	15,9	7,1	9,2	3,0	6,0	41,2	18,3
1991	0,8	11,3	22,9	21,1	16,6	7,4	9,7	3,2	6,9	43,8	19,8
1992	0,7	9,1	22,7	21,5	17,0	7,4	9,6	3,2	6,7	43,9	19,5
1993	0,9	6,8	20,3	22,8	18,4	11,0	9,3	3,7	5,7	48,1	18,8
1994	0,9	7,0	18,9	22,1	20,8	9,4	10,9	3,2	6,9	51,2	21,0
1995	0,7	5,9	17,0	21,2	22,1	9,4	13,8	3,2	6,7	55,2	23,6
1996	1,0	4,7	15,3	19,6	24,1	9,9	15,0	3,9	6,5	59,4	25,4
1997	1,2	3,5	12,6	17,9	25,8	10,0	17,2	3,6	8,1	64,7	28,9
1998	0,9	3,2	10,2	16,3	24,7	10,4	19,9	4,1	10,1	69,2	34,1

Fonte: RAIS/ MTE – Processamentos Próprios

Em terceiro lugar, cabe destacar a redução da rotatividade, que se reflete na evolução da distribuição do emprego por tempo de serviço (Tabela 3). A tendência à redução se acentua entre 1986 e 1995, mas vem mudando desde então. A porcentagem de trabalhadores com 5 anos ou mais de empresa aumentou de 29,8 % em 1986 para 46% em 1995, mas decresceu 11 pontos percentuais até 1998, quando chegou a 35,2%. Dentro deste grupo, os trabalhadores com 10 anos ou mais de trabalho na mesma empresa aumentaram de 13.2% in 1989 para 19.9 % in 1995, decrescendo, no entanto, para 18,8% in 1998. Enquanto isto, a faixa de até 2,9 meses de serviço, que oculta o uso de trabalho temporário para enfrentar picos de produção, passa de 10,1% em 1986, para 3,7% em 1995, mas cresce de modo significativo em 1996 e 1997, voltando a decrescer em 1998 quando atinge 4,8%.

Isto sugere que, apesar de ser perceptível a tendência a um aumento da permanência dos trabalhadores nas empresas e uma certa queda no número dos contratos temporários de curto prazo desde meados dos anos 80, a tendência no final dos anos 90 parece ser a redução paulatina do tempo de serviço e um retorno à política de emprego do trabalho temporário.

Tabela 3: Evolução do emprego por tempo de serviço entre os metalúrgicos de Campinas 1986-1998

Tempo de serviço	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
até 2,9 meses	10,1%	6,5%	4,2%	7,9%	6,5%	4,1%	3,0%	3,8%	7,0%	3,7%	6,1%	6,3%	4,8%
3 a 5,9 meses	10,3%	5,9%	6,4%	9,6%	7,9%	6,9%	3,9%	4,6%	5,6%	5,2%	6,0%	7,8%	7,7%
6 a 11,9 meses	13,9%	14,7%	12,8%	9,7%	7,9%	7,1%	6,4%	8,3%	7,6%	13,2%	11,7%	14,1%	11,3%
1 a 1,9 anos	17,5%	20,2%	17,4%	13,4%	16,1%	15,0%	12,9%	9,5%	10,9%	12,9%	15,8%	12,2%	18,2%
2 a 2,9 anos	11,7%	12,1%	15,1%	11,9%	9,9%	12,1%	12,6%	9,9%	7,1%	7,9%	9,7%	10,6%	8,8%
3 a 4,9 anos	6,8%	11,5%	16,7%	18,5%	18,0%	15,4%	17,6%	19,3%	16,3%	11,0%	10,5%	11,2%	13,9%
5 a 9,9 anos	16,5%	14,6%	12,3%	13,6%	16,4%	21,2%	25,0%	27,1%	27,4%	26,1%	21,7%	18,1%	16,4%
10 anos ou mais	13,2%	14,4%	15,1%	15,4%	17,3%	18,0%	18,6%	17,5%	18,1%	19,9%	18,5%	19,3%	18,8%
3 anos ou mais	36,5%	40,5%	44,1%	47,5%	51,7%	54,6%	61,2%	63,9%	61,8%	57,0%	50,7%	48,6%	49,1%
5 anos ou mais	29,8%	28,9%	27,4%	29,1%	33,7%	39,3%	43,6%	44,6%	45,5%	46,0%	40,2%	37,4%	35,2%

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Este aumento da permanência, num contexto de redução do volume do emprego, se reflete na elevação da idade dos trabalhadores empregados: se em 1986, pouco menos da metade dos empregados (49,9%) tinham 30 anos ou mais, em 1996 sua proporção chega a 60,9%, decrescendo ligeiramente para alcançar 55,3% em 1998 (Tabela 4). Já no que se refere à remuneração, observa-se uma elevação constante da porcentagem de trabalhadores na faixa de 5 salários mínimos ou mais, entre 1986 (44,4%) e 1992, ano em que 70% dos metalúrgicos estavam neste patamar salarial. Contudo, como pode ser visto na Tabela 5, os salários declinaram gradualmente desde 1995. Em 1998, 58% dos metalúrgicos da região recebiam mais do que 5 salários mínimos, enquanto a porcentagem dos que recebiam entre 3 e 5 salários mínimos cresceu para 30%. Finalmente cabe destacar a elevação da participação feminina na categoria, que passa de 12,8% em 1985 para 14,5% em 1998 (Tabela 6).

Tabela 4: Evolução do emprego por idade, entre os metalúrgicos de Campinas 1986-1998

Faixa etária	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
10 a 14	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1	0,1	0,1
15 a 17	3,8%	3,9%	3,5%	3,8%	3,5%	2,8%	2,5%	2,4%	2,3%	2,5%	2,2	2,0	1,8
18 a 24	25,5%	24,7%	23,4%	23,5%	21,4%	19,0%	17,1%	16,7%	18,0%	19,2%	19,3	20,6	20,6
25 a 29	19,9%	19,2%	19,3%	18,9%	18,7%	18,7%	19,1%	19,3%	18,8%	17,9%	17,5	17,5	18,3
30 a 39	32,2%	32,1%	32,8%	32,3%	33,1%	34,1%	34,7%	35,3%	34,1%	33,5%	34,4	33,6	34,5
40 a 49	13,7%	14,9%	15,7%	16,0%	17,5%	19,2%	20,2%	20,6%	21,1%	21,3%	21,1	20,6	19,8
50 a 64	3,9%	4,2%	4,5%	4,6%	5,1%	5,5%	5,7%	5,2%	5,3%	5,2%	5,2	5,1	4,8
65 ou mais	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2	0,2	0,2
18 a 29	45,4%	43,9%	42,7%	42,4%	40,2%	37,7%	36,3%	36,0%	36,8%	37,0%	36,8%	38,1%	38,9%
30 ou mais	49,9%	51,3%	53,2%	53,1%	55,9%	59,0%	60,8%	61,4%	60,7%	60,3%	60,9%	59,5%	55,3%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 5: Evolução do emprego por remuneração média mensal (em salários mínimos) entre os Metalúrgicos de Campinas 1986-1998

Remuneração em SM	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
0,00 a 0,50	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2
0,51 a 1,00	1,1%	0,8%	0,7%	0,8%	0,7%	0,5%	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2
1,01 a 2,00	6,0%	4,4%	5,3%	7,0%	2,9%	1,8%	2,0%	2,4%	1,4%	1,2%	1,3%	1,2%	1,2
2,01 a 3,00	13,3%	9,6%	8,3%	11,2%	7,9%	6,6%	6,3%	9,1%	8,9%	8,7%	9,7%	10,8%	12,3
3,01 a 4,00	18,2%	15,6%	12,9%	15,5%	11,1%	10,8%	8,4%	9,8%	8,0%	8,2%	9,0%	10,4%	11,0
4,01 a 5,00	14,9%	15,3%	15,9%	15,7%	13,4%	13,6%	11,5%	11,8%	10,8%	9,5%	10,2%	8,9%	10,3
5,01 a 7,00	19,9%	22,8%	23,4%	21,6%	22,7%	21,5%	21,8%	20,3%	16,6%	17,3%	17,1%	17,7%	19,1
7,01 a 10,00	11,6%	14,0%	14,3%	11,9%	17,9%	17,9%	20,0%	21,0%	19,9%	16,5%	21,7%	20,1%	17,8
10,01 a 15,00	7,5%	9,3%	9,9%	8,4%	11,9%	13,6%	15,1%	12,7%	15,6%	15,3%	14,6%	14,0%	12,1
15,01 a 20,00	2,7%	3,4%	3,9%	3,4%	4,6%	5,4%	6,0%	5,4%	6,6%	5,6%	6,4%	6,5%	5,8
Mais de 20,00	2,7%	3,9%	4,2%	3,6%	6,1%	7,5%	7,7%	6,4%	9,8%	7,9%	9,1%	9,9%	9,2
1 a 3 SM	19,3%	14,0%	13,6%	18,2%	10,8%	8,3%	8,3%	11,5%	10,3%	9,9%	11,0%	12,0%	13,9%
3,01 a 5 SM	46,4%	40,5%	37,1%	42,3%	32,4%	31,0%	26,1%	30,6%	27,7%	26,5%	28,9%	30,0%	21,3%
5 SM ou mais	44,4%	53,4%	55,7%	48,9%	63,2%	65,9%	70,6%	65,8%	68,5%	62,6%	59,9%	58,2%	64,0%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Tabela 6: Evolução do emprego por Gênero entre os metalúrgicos de Campinas 1986-1998

	Homens		Mulheres	
1986	55189	87,2%	8119	12,8%
1987	57672	87,1%	8504	12,9%
1988	58696	87,2%	8628	12,8%
1989	61467	86,5%	9628	13,5%
1990	54304	86,3%	8625	13,7%
1991	49765	86,5%	7737	13,5%
1992	44038	87,0%	6553	13,0%
1993	43081	86,9%	6519	13,1%
1994	47023	85,4%	8036	14,6%
1995	41954	84,6%	7616	15,4%
1996	37.376	85,1%	6.543	14,9%
1997	39.801	85,8%	6.589	14,2%
1998	37.432	85,5%	6.366	14,5%

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da Rais/ Ministério do Trabalho

Em síntese parecemos estar frente a uma força de trabalho “sobrevivente”⁷ que se caracteriza por ser mais escolarizada, mais estável, mais velha, com uma maior participação feminina e em faixas de remuneração superiores à da década passada que vê seu trabalho intensificar-se, numa conjuntura de desemprego generalizado.

Assim, a articulação entre as pressões por redução de custos, formalização da qualidade, elevação da produtividade e flexibilidade nas entregas, provoca transformações significativas na divisão do trabalho, tanto dentro das empresas (pela reorganização do processo de trabalho, associando investimentos em equipamentos e inovações organizacionais), como entre as empresas (movimento

⁷ No sentido utilizado por Castro et al, 1997.

de externalização ou subcontratação de atividades). Este processo tem importantes consequências não só para a estrutura do emprego, como para o perfil da mão-de-obra, induzindo mudanças na estrutura e hierarquização das qualificações. Se, por um lado, a elevação da produtividade está associada à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, por outro, estas inovações tem implicado na intensificação do trabalho e em maiores exigências de escolaridade, num contexto em que o mercado de trabalho é extremamente desfavorável aos trabalhadores.

A busca de um maior comprometimento dos trabalhadores tem levado a mudanças importantes na gestão de recursos humanos, num contexto marcado pela dificuldade dos sindicatos em se fazer presentes na empresas. A sindicalização dos metalúrgicos de Campinas é relativamente alta, mas é mais significativa nas grandes empresas. Na maioria das empresas pesquisadas os proprietários e/ou gerentes consideram as relações com o sindicato “boas, na medida em que este não interfere na vida de suas empresas”⁸. A ausência do Sindicato do chão de fábrica⁹ – dada a estrutura da organização sindical no país, mas também à resistência patronal – indica uma participação muito baixa desta instituição no processo de negociação das inovações que estão sendo introduzidas, seja como negociadores ou como formadores de opinião.

4. O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas

A partir da vitória da oposição sindical em 1984, o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas ampliou a sindicalização, estreitou relações com sua base, adquiriu peso político e se destacou no pla-

⁸ Entrevistas realizadas nas empresas.

⁹ Ao contrário desta situação, os Sindicatos de Trabalhadores do grande ABC, onde as grandes montadoras estão localizadas, têm demonstrado uma enorme criatividade e avanços no que se refere à negociação de inovações (Gitahy e Bresciani, 1997).

no nacional, tanto pela sua atitude de defesa de um sindicalismo classista quanto pela contribuição dada à formação e consolidação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Sob uma direção sindical combativa e identificada com uma das tendências da esquerda no interior da CUT, os trabalhadores metalúrgicos de Campinas participaram, nos anos 80, das principais greves da categoria realizadas no âmbito estadual, além de terem realizado várias greves locais por empresa ou grupo de empresas. Dirigentes sindicais¹⁰, membros das diretorias deste período, caracterizam esta fase como de grande mobilização dos metalúrgicos, permitindo que as negociações coletivas avançassem e os acordos realizados incorporassem crescentes ganhos para os trabalhadores. Eles destacam a importância das greves unificadas a nível estadual, configurando um quadro em que os sindicatos tinham mais força e maior poder de barganha, tendo alcançado um conjunto de conquistas importantes como a redução da jornada de trabalho, aumentos reais de salários, ampliação dos benefícios sociais concedidos pelas empresas e melhoria efetiva das condições de trabalho nas fábricas.

A capacidade de mobilização e negociação demonstrada por este sindicato nos anos 80 era parte de um movimento mais geral de revitalização e fortalecimento do sindicalismo brasileiro, que acompanhou e contribuiu para o processo de democratização do país. A crescente combatividade e o avanço na capacidade e poder de negociação dos sindicatos foram fatores fundamentais para a ampliação das garantias trabalhistas e conquistas de novos direitos sociais, alguns dos quais foram inscritos na Constituição de 1988, numa década considerada “perdida” do ponto de vista do cresci-

¹⁰ Entrevista realizada em março de 1998 com Durval A Ferreira de Carvalho, que foi Presidente do Sindicato nas gestões de 1984/1987 e 1987/1990 e com Eliezer Mariano da Cunha, realizada em maio de 1998, Presidente do Sindicato no período de 1990/1996.

mento econômico e marcada pelo avanço do processo de reestruturação produtiva nos setores industriais de ponta.

Na década de noventa, um conjunto de fatores contribuíram para modificar esta dinâmica de revitalização e fortalecimento do movimento sindical e de ampliação de direitos. No plano político teve impacto importante a adoção de políticas neoliberais, como a abertura do mercado à competição internacional que intensificou o processo de reestruturação das empresas e, mais recentemente, as tentativas de desregulamentação do mercado de trabalho principalmente através da flexibilização dos contratos de trabalho e de alguns direitos trabalhistas, até então assegurados por lei ou por acordos coletivos estabelecidos entre os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos patronais.

No plano econômico, em uma situação de crise (1991-1992), posterior estabilização e internacionalização da economia, o processo de reestruturação industrial se acelerou no país. Consequências sociais importantes deste processo, a precarização e informalização do trabalho e o crescimento do desemprego que ampliaram a fragmentação dos coletivos de trabalhadores e tiveram forte impacto sobre as relações de trabalho e sobre o movimento e a organização sindical.

Além disso, no plano político-ideológico, o desaparecimento do Bloco Socialista levou a uma crise das idéias de esquerda em todo o mundo, com repercussões importantes no Brasil sobre os partidos de esquerda e sobre as lideranças sindicais, principalmente aquelas reunidas na CUT. Esta crise manifesta-se, no interior desta Central, pelo acirramento das divergências internas e das disputas ideológicas que criaram ao longo da década dificuldades cada vez maiores para o estabelecimento de estratégias de ação comuns entre os sindicatos.

Este conjunto de transformações e as grandes alterações das condições do mercado de trabalho que elas provocaram, alteraram a correlação de forças de modo desfavorável aos trabalhadores. Neste contexto, grande parte dos sindicatos de trabalhadores in-

dustriais foi sendo debilitada pela perda crescente de membros, decorrente principalmente da redução dos postos de trabalho, do movimento de terceirização e da dificuldade de mobilização de suas bases. Esta dificuldade fica expressa na redução da duração e na queda do número de greves ao longo da década, principalmente das greves por categoria que praticamente deixaram de ocorrer a partir de 1994 (Noronha, Gebrim, e Elias Jr., 1998).

A crise econômica do início da década de 90, aliada ao aprofundamento do processo de reestruturação das empresas, teve um impacto importante sobre o parque metalmeccânico da região de Campinas e sobre o Sindicato local dos metalúrgicos.

Este sindicato que representa os trabalhadores de Campinas e de outras 8 cidades da região, viu sua base ser reduzida de 71.095 trabalhadores em 1989 para 43.798 em 1998 (Tabela 1). A redução do número de trabalhadores empregados teve forte impacto sobre o índice de sindicalização. Os dados disponíveis mostram que o sindicato contava, em 1995, com um índice de sindicalização de 46,4% (correspondendo a 23.000 sócios¹¹) e chegou a abril de 1997 com um índice de 36,4%, que correspondia a 14.230 sócios¹². O sindicato sofreu, portanto neste curto espaço de dois anos uma queda mais que proporcional no número de sindicalizados, tendo perdido cerca de 9.000 associados.

Outra consequência deste processo de transformações nos anos 90 tem sido o crescimento exponencial do número de casos de doenças profissionais, principalmente das Lesões por Esforço Repetitivo (LER)¹³ e o aumento do número de acidentes de trabalho graves e fatais, que tendem a atingir proporções crescentes.

Dados do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST) de Campinas mostram que, em relação aos trabalhadores

¹¹ Conforme depoimento do diretor Eliezer M. da Cunha, em 22/05/98.

¹² Cartilha sobre a situação financeira do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, julho de 97.

¹³ Hoje mais conhecidas como Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT)

atendidos por este Centro, as LER representaram, em 1997, 79% dos casos de doenças ocupacionais registradas. A alta proporção dos casos de LER tanto nos setores de serviços, nos bancos como na indústria tem sido caracterizada, pelos estudiosos da saúde do trabalhador, como uma verdadeira epidemia causada pela introdução das novas tecnologias, pela alteração na organização do trabalho, pela persistência de tarefas fragmentadas e de alta repetitividade, pela multifuncionalidade e grande intensificação no ritmo de trabalho, pelas jornadas prolongadas e ausências de pausas no trabalho (Barreto, 1997; Oliveira, 1998).

A Tabela 7 mostra que a proporção de LER é bem mais acentuada entre as mulheres do que entre os homens. Como mostra a literatura sobre o tema isto provavelmente pode ser explicado pelo fato das mulheres ocuparem mais frequentemente funções caracterizadas pela “alta repetitividade, monotonia, ritmo intenso, esforço físico, falta de criatividade, tudo isto associado à exigência de produtividade e à pressão da chefia” (Barreto, 1997:91).

Tabela 7: Diagnósticos de doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho, realizados no CRST de Campinas, segundo sexo – 1997

SEXO	TOTAL		Masculino		Feminino	
Diagnóstico	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
P.A I.R	171	10,5	166	29,7	5	0,5
Problemas de Coluna	59	3,6	49	8,8	9	0,8
Dermatoses	30	1,9	21	3,9	9	0,8
LER	1287	79	259	46,4	1028	95,9
Outros	83	5	62	11,2	21	2
TOTAL	1630	100	558	100	1072	100

PAIR: Perda auditiva induzida por ruídos.

LER: Lesões por esforços repetitivos.

Fonte: Centro de Referência da Saúde do Trabalhador de Campinas.

Já a Tabela 8 indica que a categoria metalúrgica é, na região, a mais atingida por doenças ocupacionais, sendo responsável por cerca de 52% dos casos atendidos no CRST. De acordo com informação do Departamento de Saúde do Sindicato dos Metalúrgicos, em grandes empresas do setor, como Bosch, CCE, Singer, Dako observa-se os maiores índices de casos de LER. Na Singer, por exemplo, os casos de LER cresceram 60% nos últimos 5 anos¹⁴. Cabe salientar o fato de que apesar de constituírem cerca de 15% da categoria metalúrgica, as mulheres representam 49% dos metalúrgicos atendidos no CRST por motivo de doença profissional. De acordo com o Diretor do Departamento de Saúde do Sindicato, a grande maioria destes casos de atendimento é de portadoras de LER.

Tabela 8: Categoria Profissional dos trabalhadores atendidos no CRST - Campinas segundo sexo - 1997

SEXO Categoria	TOTAL		Masculino		Feminino	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Constr. Civil	113	2,4	96	5,2	16	0,6
Metalúrgicos	2384	51,8	1215	66,4	1169	42,2
Bancários	191	4,2	11	0,6	180	6,5
Químicos	281	6,1	81	4,4	200	7,2
Comércio	229	5,0	52	2,8	177	6,4
Alimentos	229	5,0	38	2,1	191	6,9
Rodoviários	91	2,0	63	3,4	28	1,0
Outros	1087	23,60	274	14,97	810	29,19
Total	4604	100	1830	100	2774	100

Fonte: Centro de Referência da Saúde do Trabalhador de Campinas

A transferência dos riscos industriais que, muitas vezes, acompanha processos de terceirização, a insegurança e a precarização

¹⁴ De acordo com a informação do Diretor do Departamento de Saúde do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, entrevistado em março de 1998.

das condições de trabalho, e o conseqüente crescimento da incidência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aumentam a demanda de atuação sindical e colocam a necessidade de que o Sindicato se reorganize e se fortaleça para enfrentar a nova realidade.

No entanto, o ambiente caracterizado pelos altos índices de desemprego, associado às novas formas de gestão do trabalho onde se destacam os métodos participativos adotados pelas empresas, com o propósito de garantir o envolvimento do trabalhador com seus objetivos e metas de qualidade e produtividade, levou a uma redução significativa da capacidade de mobilização do sindicato e ao debilitamento do seu poder de barganha.

O enfraquecimento da entidade expressa-se tanto pela redução do índice de sindicalização, pela redução do número de greves e do número de trabalhadores envolvidos nas greves, quanto pela dificuldade de conduzir as campanhas salariais a um bom termo e de assegurar, nas negociações coletivas, a preservação de ganhos sociais e econômicos conquistados nos anos 80. Expressa-se, portanto, na dificuldade crescente deste sindicalismo em encontrar formas adequadas de ação para enfrentar as conseqüências do movimento de reestruturação.

5. As negociações coletivas nos anos 90

A negociação direta entre empresários e sindicatos, que se generalizou no Brasil na década de 80, constituiu instrumento privilegiado na busca dos trabalhadores por melhores salários e condições de trabalho, bem como na sua luta pela democratização das relações de trabalho. O padrão de relacionamento que se desenvolveu entre esses atores para a negociação dos contratos coletivos indicava a consolidação de um sistema articulado que combinava o estabelecimento de acordos coletivos por categoria, muitas vezes antecedidas de movimentos grevistas envolvendo o conjunto dos sindi-

catos representados na negociação, com conflitos e acordos por empresa através dos quais os trabalhadores procuravam ampliar os ganhos obtidos nas convenções (Silva, 1992).

Progressos significativos foram verificados nos resultados das negociações. No fim dos anos 80, como observa Silva (1992:115) as convenções coletivas “continham mais de 100 cláusulas, contemplando entre outras, questões relativas ao emprego, às jornadas e condições de trabalho, às férias, horas extras, direitos sindicais e benefícios sociais, salário mínimo profissional, etc.”.

As transformações políticas, econômicas e sociais que caracterizaram os anos 90, ao enfraquecer o movimento sindical, contribuíram para quebrar sua unidade e para abalar o sistema articulado de barganha coletiva que ele logrou estabelecer. As mudanças vivenciadas pelo sindicalismo brasileiro, visíveis na diminuição do ímpeto grevista e na dificuldade em mobilizar os trabalhadores, incidiram também sobre a prática da negociação coletiva. Face à mudança na conjuntura, parte importante dos sindicatos foi levada a repensar a estratégia do confronto, predominante na década anterior, passando a enfatizar a necessidade da negociação com o empregado e com o Estado e de intervir, com uma postura mais propositiva, no debate das questões nacionais.

Uma das consequências desta mudança de prática e de estratégia, iniciada pelo Sindicato de São Bernardo do Campo e depois assumida pela corrente majoritária da CUT, foi o aprofundamento das divergências internas à Central e a crescente dificuldade para a manutenção da unidade entre os sindicatos a ela vinculados na condução das campanhas salariais e na negociação com o patronato.

No caso dos metalúrgicos, as negociações coletivas tornaram-se mais complexas e desagregadas nos anos 90, quando, a partir de 1993, quatro diferentes grupos de sindicatos patronais do ramo metal-mecânico, que antes pertenciam ao Grupo XIV da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e eram representados em conjunto por esta entidade nas negociações com os trabalhadores, passaram a estabelecer negociações e acordos em separa-

do com os sindicatos representados pela Federação dos Metalúrgicos da CUT. Em 1993 estes quatro grupos eram: setor automotivo (montadoras e autopeças), setor de máquinas e material eletroeletrônico (Grupo 8), setor de equipamento elétrico (Grupo 10), Fundição e não ferrosos. A partir de 1995, no entanto houve nova divisão, com a separação do Sindipeças (setor de autopeças - Grupo 5) dos acordos negociados pelas Montadoras (ANFAVEA).

Alegando a grande heterogeneidade e diversidade de condições entre os setores e a pressão por redução de custos numa conjuntura de crise econômica, os empresários adotaram a estratégia de se dividir para negociar com os trabalhadores. Isto impediu o estabelecimento de convenções coletivas válidas para o conjunto da categoria, criando, deste modo, dificuldades para a unificação dos metalúrgicos e para a realização de greves gerais durante as negociações da data base.

Muitos sindicatos, fragilizados pelo crescimento do desemprego, pela perda de membros e por uma divisão marcada pelo acirramento das divergências políticas entre correntes da CUT, adotaram uma postura defensiva e não foram capazes de reagir de forma articulada a essa nova estratégia. Segundo os Diretores do Sindicato de Campinas, os metalúrgicos perderam a força que tinham nos anos 80 devido à fragmentação da categoria, que ocorreu a partir da divisão dos diferentes sindicatos patronais do ramo metal-mecânico representados pela FIESP.

A mudança no padrão da negociação coletiva foi também afetada pela redução do número de greves. Estudo recente (Noronha, Gebrim, e Elias Jr., 1998) mostra que a partir de 1992 houve claramente uma mudança no padrão do conflito trabalhista com a diminuição sensível no número, extensão e impacto político dos movimentos grevistas. Estes autores observam ainda que, no período, não ocorreram greves por categoria entre os metalúrgicos e as poucas greves realizadas ficaram restritas a grupos de empresas.

Os resultados das negociações coletivas realizadas pela categoria metalúrgica podem ser observados através da comparação ano a

ano dos acordos coletivos assinados pelos sindicatos ligados à CUT¹⁵. Um primeiro exame dos acordos permite observar que as mudanças mais importantes ocorreram nas cláusulas econômicas e principalmente naquelas diretamente relacionadas com as questões salariais.

O exame dos acordos coletivos mostra que os metalúrgicos conseguiram até 95, reajustes de salários que, de certa forma, garantiam a reposição da inflação do período e um índice de aumento real, que variou de 5% no começo da década a algo em torno de 6 % em 1994 e 1995. Além disso, uma conquista estabelecida na Convenção de 1990 e mantida nos anos seguintes até o início do Plano Real, foi a antecipação mensal do reajuste salarial, regulado geralmente pela inflação do mês anterior medida pelo INPC/IBGE. A partir de 1993, quando os sindicatos patronais dos distintos setores do ramo metalúrgico passaram a negociar acordos em separado com os seus trabalhadores, foram estabelecidos índices de reajuste e pisos salariais diferenciados entre os grupos. Por exemplo, em julho de 1992, enquanto as Montadoras concederam 11,3% de reajuste em julho mais a inflação do mês e antecipações mensais com base no índice de inflação nos meses seguintes, o Grupo 5 (autopeças) e o Grupo da Fundição deram 6% em julho, 4% em setembro e 4% em outubro, mais a variação do INPC. Os Grupos 8 (Máquinas e eletroeletrônicos) e 10 (mecânica, estamparia, e material elétrico) concederam 6,8%, mais a inflação em julho e apenas reajuste correspondente ao índice de inflação INPC entre agosto e outubro.

A partir de 1994, com a introdução do Plano Real e a redução dos índices de inflação, as questões salariais começaram paulatinamente a perder peso nas negociações. Os reajustes mensais foram abolidos mesmo assim, neste ano, a questão da reposição das

¹⁵ Análise elaborada a partir do exame das Convenções Coletivas estabelecidas entre os Sindicatos dos Metalúrgicos e Sindicatos Patronais do Setor no Estado de São Paulo de 1990-1997.

perdas foi colocada com força. Os reajustes variaram de cerca de 13% (Montadoras e G 5) a 11% parcelados (nos demais grupos) e todos os acordos estabeleceram aumento real de 6,27%. As negociações realizadas a partir de 1995 foram mais difíceis para os trabalhadores. Neste ano, os metalúrgicos conseguiram ver atendida uma reivindicação antiga que era a unificação em novembro da data base para a negociação coletiva de todos os metalúrgicos do Estado de São Paulo.

Em 1997 e 1998 não houve qualquer mobilização durante a campanha salarial no Estado de São Paulo. Os acordos assinados em 1997 pelos diferentes setores produtivos foram considerados, pelo sindicato de Campinas, os piores de toda a década. Em 1998, até dezembro, nenhum acordo havia sido assinado, pois além de proporem reajuste zero, parte das grandes empresas (principalmente montadoras) estava propondo redução de jornada de trabalho com redução de salários, o que foi considerado inaceitável pelo conjunto dos sindicatos cutistas envolvidos na negociação.

Quanto às chamadas cláusulas sociais¹⁶ cabe salientar o fato de que elas foram incluídas nos acordos ao longo dos anos 80 e não sofreram, nos anos 90, qualquer modificação significativa nem foram acrescidas de novos benefícios. Isto significa que ao contrário dos anos 80, quando as negociações diretas tinham frequentemente como resultado a conquista de novas cláusulas que asseguravam melhorias nas condições e relações de trabalho, o que se verificou nos anos 90 foi o esforço dos sindicatos metalúrgicos

¹⁶ O conjunto de cláusulas que os sindicalistas e empresários chamam de "sociais" correspondem na verdade ao conjunto das cláusulas referentes às condições de trabalho (transporte, alimentação, auxílios, licenças, estabilidade especiais etc.) às condições ambientais, de saúde e segurança no trabalho (atendimento médico, convênio médico, prevenção de acidentes etc.), às relações de trabalho (admissão, estrutura de cargos e promoções, rescisão de contrato), e aos direitos sindicais (acesso dos dirigentes às empresas, quadro de aviso, sindicalização, informações das empresas, contribuição assistencial, etc.).

para assegurar a manutenção do que já estava assegurado frente as tentativas constantes do patronato de redução destes benefícios. Nas negociações de 1997, os sindicatos patronais do ramo metalúrgico com exceção dos das montadoras e autopeças insistiram e conseguiram a retirada de algumas destas cláusulas sociais. Mas foi no ano de 1998, em meio à crise que atingiu o país em decorrência da especulação financeira, que os trabalhadores sofreram as maiores perdas. Os sindicatos patronais apresentaram na mesa de negociação uma proposta de retirada de 40 cláusulas sociais, dentre as quais figuram direitos importantes como a estabilidade do trabalhador acidentado ou portador de doença profissional. Até dezembro de 1998 as negociações não tinham sido concluídas devido à resistência dos sindicatos metalúrgicos em assinar um acordo que elimina um conjunto expressivo de garantias e direitos conquistados.

Chama atenção, além das perdas que os trabalhadores vem sofrendo, o fato de que as intensas transformações ocorridas no interior das empresas com a introdução das inovações tecnológicas e de novas formas de gestão do trabalho não se refletiram nas negociações coletivas da categoria metalúrgica. Ao longo de toda a década nenhuma cláusula relativa às novas questões colocadas pelo processo de reestruturação foi incorporada aos acordos com validade para toda a categoria.

A diminuição na importância da barganha coletiva centralizada, e o crescimento substancial das negociações realizadas no âmbito das empresas, já foi apontada, por alguns autores, como sendo a tendência predominante no plano internacional (Baglioni, 1994).

Nos anos 90, esta tendência permanece e é predominante no movimento sindical. Mas estudos recentes (Breciani, 1994; Gitahy e Bresciani, 1997) tem mostrado que a negociação das condições de implantação e desenvolvimento dos novos processos associados à reestruturação produtiva tem avançado principalmente na indústria automobilística do ABC paulista, onde o sindicato tem forte presença no interior das empresas através de comissões de fábrica organizadas desde os anos 80.

As comissões de fábrica têm desempenhado um papel essencial na negociação de questões como: terceirização, programa de melhorias contínuas, células de produção e trabalho em equipe, sistema de apoio logístico, redução da jornada com tempo flexível e participação nos resultados.

No entanto, este tipo de contratação coletiva permanece restrita ao ABC, pois como observa Bresciani (1994:205) “o volume da ação sindical em face da questão tecnológica/organizacional é extremamente reduzido, se considerarmos o conjunto da indústria brasileira. No que diz respeito à negociação ainda que uma série de pautas sindicais possam abordar o tema, acordos efetivos (mesmo que tácitos) são ainda exceções”.

No Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas é possível observar esta tendência, que se mantém desde os anos 80, de uma presença significativa das negociações por empresa. No entanto como podemos verificar no quadro 5, a maioria dos temas negociados são ainda relativos à questão salarial (reajuste, reposição de perdas, aumento real, piso salarial) e às condições de trabalho (refeitório, convênio médico, condições insalubres e perigosas, renovação de benefícios sociais). Um outro conjunto de temas, no entanto refere-se às consequências do processo de reestruturação produtiva, e aqui é a questão da manutenção do emprego que aparece com mais frequência (estabilidade temporária no emprego, suspensão de demissões, reintegração e garantias aos demitidos). A questão da indenização a portadores da LER foi negociada somente em 1997 e em apenas 4 empresas.

Os temas mais diretamente relacionados com as transformações no processo de trabalho negociados por este sindicato foram: plano de cargos e salários, horário flexível e participação nos lucros e resultados (PLR). Destes apenas a PLR aparece a partir de 1995 em um número maior de empresas. Mesmo assim, os próprios dirigentes sindicais reconhecem que muitas empresas estabelecem o pagamento da PLR condicionando-o a metas de produção, à redução do absenteísmo etc., sem consultar o sindicato.

A inexistência de formas de representação dos trabalhadores no interior das empresas, o fato do sindicato atuar na porta de fábrica e ter dificuldade de se fazer presente em uma parte importante das empresas de sua base, certamente constitui um grande empecilho para que os trabalhadores organizados possam exercer influência sobre o processo de reestruturação produtiva e avançar nas negociações das questões a ele relacionadas. Como se pode observar no quadro 5 em apenas uma empresa o sindicato conseguiu negociar o estabelecimento de uma comissão de fábrica.

No entanto, as dificuldades encontradas por este Sindicato em concretizar esta influência estão, não só relacionadas à conjuntura desfavorável à mobilização dos trabalhadores, face ao medo do desemprego, mas também à sua recusa em adotar uma postura mais negociadora e propositiva, hoje assumida pela maioria dos sindicatos metalúrgicos da CUT¹⁷, bem como à intransigência patronal em aceitar o Sindicato como interlocutor na discussão das questões relativas ao processo de reestruturação. A estes fatores soma-se ainda a dificuldade destes sindicalistas em compreender o que estava ocorrendo nas fábricas, e a postura adotada por eles diante das transformações provocadas pela modernização das empresas. Como diz um dos diretores por nós entrevistados:

“Eu diria que nós estamos numa posição que oscila da omissão à crítica. Omissão por ignorância, porque o sindicato não enxergou este fenômeno antes e pegou atrasado o bonde. Em geral da crítica (...) porque, você sabe, esta reestruturação tem uma carga ideológica grande (...) Eles convocam o trabalhador para vestir a camisa, para ser parte integrante da empresa (...) então eles criam este ambiente de convencimento, de ganhar a cabeça do cara..(..) Então o sindicato enfrenta isto criticando, questionando”.

¹⁷ Seus dirigentes afirmam que eles não se recusam à negociação, mas recusam-se, sim, à colaboração e à parceria com os empresários.

“O sindicato tem feito isto, não com a eficácia, não com a militância, não com a estratégia mais adequada, mas tem reagido de alguma maneira. Mas falta ao sindicato, na minha opinião, uma inteligência política maior, uma compreensão maior para ele formar uma equipe de militantes, ativistas com uma visão crítica sobre a estratégia do capital nesta fase do desenvolvimento e como os trabalhadores enfrentam estas estratégias”¹⁸.

Este depoimento mostra que a estratégia do sindicato tem sido a de privilegiar a crítica à postura ideológica envolvida na reestruturação e aos seus efeitos mais perversos, como desemprego, intensificação do trabalho, epidemia de LER, etc. Sua atuação no enfrentamento destas questões tem se pautado predominantemente pela resistência a determinados expedientes e processos como a terceirização, a flexibilização da jornada, o fechamento de postos de trabalho, e pela defesa dos trabalhadores contra a redução e/ou flexibilização de seus direitos.

Este tipo de atuação tem sido importante na tentativa de reduzir os impactos negativos das transformações produtivas sobre os trabalhadores. Mas ela tem se mostrado restrita e pouco eficaz no que diz respeito à luta sindical pela democratização das relações de trabalho no espaço fabril. A contraposição entre a “estratégia do confronto” e a “estratégia propositiva” (que a princípio não deveriam ser excludentes) tem também criado entraves para que este sindicato se capacite a apresentar reivindicações e propostas concretas voltadas para uma participação efetiva dos trabalhadores nas decisões relativas à introdução de novas tecnologias e de programas de gestão da força de trabalho.

¹⁸ Entrevista realizada em maio de 1998.

Quadro 3: Negociações por empresa: temas negociados com as empresas metalúrgicas de Campinas e Região (1990-1997)

TEMA	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Abono	Mercedes, KS Pistões			Bosch		Gevisa		
Antecipação de reajuste					Singer, LBA, Metalúrgica Leandro,			
Piso salarial	KS Pistões					Singer		
Aumento real dos salários	Mercedes	Bosch, Mercedes	Bendix,	Bosch			Ibaf	
Estabilidade temporária de emprego	Bendix, Mercedes	Singer, Mercedes			Lacom (60 dias)			
Aumento real dos salários, estabilidade no emprego (60 dias), discussão plano cargos e salários, demissões passar pelo Sindicato.								Toolyn
Equiparação salarial	Bendix, Mercedes, Dako	Mercedes	Magal, KS Pistões		Cobrasma			
Reajuste salarial	Bosch, Dako, Singer, Clarck, Bendix, Dako, Mercedes.	Dako, Singer, Mercedes,	Bosch, Bendix, Ibaf, CCE	Bosch, Singer, Dako, Fhawera	LBA, Dako, Cobrasma, Singer, Gevisa, Metal Leandro, Eletrometal		Mercedes, Singer,	

Renovação das garantias sociais							Mercedes, Singer, Ibaf	
Visita dos médicos , engenheiros para verificar condições de trabalho	Bosch		Bosch, Bendix, Stump, Magal, Clarck			Singer		
Reintegração de trabalhadores demitidos	Dako		KSB, Clarck			TooLyng, Singer		Stump, Eletrocast
Refeitório na fábrica			Singer, CCE					
Refeição e transporte gratuitos	KS Pistões	KS Pistões						
Adcional horário de almoço							Villares, Stump	
Convênio com a UNIMED						Gevisa, Sonabyte	Dako	Bosch Freios
Insalubridade, periculosidade no trabalho	Dako, KS Pistões	Bosch, Dako	Bosch, Bendix, Clarck				Villares	
Pagamento processo da URP				Bosch	Bosch		Dako	
Pagamentos das perdas salariais com os Planos Bresser, Verão, Collor					Fhawera, Bosch Clarck Singer Mercedes., Cobrasma			
14º salário				Magal, Mercedes				
Manutenção das clausulas sociais					Gevisa			

Contratação de novos funcionários em caso de manutenção dos níveis de produção			Mercedes					
Suspensão demissões e pagamento dias parados						Gevisa		
Pagamento salário atrasado							Nardini, Armet	Nardini, Cobrasma
Garantias aos trabalhadores demitidos								Cobrasma, Nardini
Plano de cargos e salários					Eletrometal		Indisa	
Pagamento dos direitos trabalhistas						Clarck	Singer, Cobrasma	
Comissão de fábrica na empresa								Ibaf
Indenização paga devido a LER								Singer, Toolyng, Bosch Freios.
Horário flexível								Stump
Participação nos Lucros e Resultados						Mercedes, CCE Singer, Dako, Bosch, Gevisa Metalleve, Eaton	Bosch, KS Pistões, Clark, Mercedes, Eaton	Magneti, KS Pistões
PLR, antecipação parcela 13º, renovação cláusulas sociais e perdas salariais.								Mercedes

6. Conclusão

Ao longo dos anos 90, as transformações no cenário nacional e internacional e a abertura do mercado brasileiro têm afetado intensamente a indústria metal-mecânica. O forte acirramento da concorrência tem induzido as empresas a se reestruturarem, introduzindo inovações orientadas pela percepção dos atores envolvidos dos princípios orientadores do novo paradigma de eficiência.

Enormes pressões por redução de custos, flexibilidade e melhoria da qualidade foram encontradas no cotidiano das empresas estudadas, levando à difusão de um conjunto de inovações gerenciais que elevaram a produtividade ao mesmo tempo em que modificaram a divisão do trabalho entre empresas provocando uma reorganização da estrutura do emprego.

Este processo tem como consequência uma brutal redução do emprego no setor, o que leva à exclusão de uma parte importante dos trabalhadores tanto das garantias legais e direitos sociais quanto de qualquer forma de representação de seus interesses. Em um país que ainda não conseguiu universalizar garantias básicas, tais como o seguro desemprego, nem foi capaz de assegurar, ao conjunto da população ocupada, o cumprimento dos direitos trabalhistas previstos pela Constituição, o crescimento do desemprego e da informalização do trabalho tem se traduzido no aprofundamento das desigualdades sociais.

Este conjunto de transformações, que gera uma imensa insegurança em todos os atores envolvidos¹⁹, tem incidido também sobre a força de trabalho “sobrevivente” modificando o perfil dos trabalhadores que estão na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas. Estes trabalhadores caracterizam-se por serem mais escolarizados, mais estáveis, mais velhos, com uma maior participação feminina e em faixas de remuneração superiores à da década passada, mas que

¹⁹ Presente em todas as entrevistas, tanto em empresas como com os sindicalistas.

vêm seu trabalho intensificar-se, numa conjuntura de desemprego generalizado. A intensificação do trabalho, presente em todas as empresas, associada à tensão provocada pelas mudanças no cotidiano do trabalho, em um contexto de *downsizing*, uso indiscriminado das mais diversas modalidades de reengenharia, e desemprego generalizado, tem elevado a incidência de doenças ocupacionais.

As condições adversas do mercado de trabalho, a redução do tamanho da categoria devido à redução do volume de emprego e a queda expressiva no número de sindicalizados, verificado ao longo da década de 90, fragilizaram a posição do Sindicato, diminuindo sua capacidade de mobilização e poder de negociação. Esta fragilização que se expressa também na inexistência de formas de organização no interior das empresas e na pequena capacidade de mobilização visível, entre outros fatores, na redução do número de greves, tem impacto importante na capacidade dos trabalhadores de resistirem à eliminação dos postos de trabalho e às insistentes tentativas dos empresários de eliminar direitos trabalhistas e de flexibilizar contratos e condições de trabalho.

O acompanhamento das negociações ao longo dos anos 90, mostra que a negociação por categoria perde importância enquanto instrumento de conquistas e de melhoria das relações de trabalho, pois não há incorporação de novas cláusulas sociais nem aumentos salariais substantivos. Tampouco foi neste âmbito que os sindicatos conseguiram negociar as inovações introduzidas no processo de reestruturação produtiva.

No caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas foi possível verificar a importância das negociações por empresa para assegurar melhorias nas condições de trabalho, ampliação dos benefícios concedidos pelas empresas e reajustes salariais mais vantajosos do que aqueles assegurados nos acordos da categoria. No entanto, estão ausentes deste âmbito as questões e reivindicações do Sindicato em relação ao processo de reestruturação, com exceção de alguns poucos casos de negociação da participação nos lucros e resultados, de plano de cargos e salários e indenização de trabalhadores lesionados.

A análise das negociações coletivas dos metalúrgicos nos anos 90, mostra a dificuldade encontrada pelo conjunto da categoria de resistir à fragmentação das negociações por setor, e o quanto a perda de poder de barganha dos sindicatos tem contribuído para que mesmo os trabalhadores que permanecem empregados, em um setor de ponta da economia como é o setor metal-mecânico, estejam sofrendo, nos últimos anos, um conjunto de perdas tanto devido à não recuperação do poder de compra de seus salários quanto à eliminação de benefícios sociais e à flexibilização de direitos que na prática tem significado, ampliação das formas precárias de contratação, extensão da jornada e intensificação do ritmo de trabalho.

Em Campinas, apesar dos esforços do sindicato local em negociar com as empresas, e da sua crítica aos efeitos mais perversos da reestruturação, como desemprego, intensificação do trabalho, epidemia de LER entre outros, a redução do seu poder de barganha associada à sua dificuldade em compreender a natureza das mudanças tem tornado sua ação pouco efetiva no sentido de garantir a participação dos trabalhadores nas decisões relativas à introdução de novas tecnologias e de programas de gestão da força de trabalho.

Ainda que a conjuntura de desemprego, associada a tendências mais gerais de atomização da ação coletiva, dificulte sua atuação, os temas apontados como eixo de reivindicações parecem estar aquém dos desafios colocados pelo processo de reestruturação produtiva, o que é preocupante, na medida em que a possibilidade de internalizar possíveis benefícios sociais dos processos de transformação depende, em grande medida, da existência de formas democráticas de negociação das mudanças.

Pósfacio

As tendências observadas na pesquisa em que se baseou este trabalho, se acentuaram no período 1999-2000²⁰. O processo de

²⁰ Dados da RAIS para 1999 e 2000 retirados de Araújo et alli, 2002.

reestruturação no interior das empresas se intensificou e o emprego entre os metalúrgicos de Campinas, diminuiu ainda em 1999 (43698), apresentando uma leve recuperação em 2000 (49102). Assim, a instalação de novas plantas na região, não se traduziu em uma recuperação efetiva de postos de trabalho.

No que se refere à escolaridade, no ano 2000, os trabalhadores com segundo grau completo ou mais atingem 46,8% da categoria, dos quais 10,7% possuem o superior completo. O número de trabalhadores que não concluíram o primeiro grau se reduz a 22,9% da força de trabalho. A proporção de mulheres também segue crescendo, atingindo 15,9% em 2000, a maior porcentagem desde 1986.

Vale destacar que, no que diz respeito à redução da rotatividade, entre 1998 e 2000 aprofunda-se a reversão da tendência à ampliação do tempo de serviço. A porcentagem de trabalhadores com cinco anos ou mais de permanência no emprego passa de 35,2% em 1998 para 31,3% em 2000. No interior deste grupo, os trabalhadores com 10 anos ou mais de tempo de serviço passam de 18,8% em 1998, para 16,4% em 2000. Estes números podem estar ligados à aposentadoria e/ou cortes de trabalhadores associados a processos de reestruturação e à contratação de trabalhadores mais jovens. Simultaneamente, a proporção de trabalhadores com tempo de serviço de até três meses continua a se elevar em 2000, quando chega a 7,5% dos trabalhadores, mesmo patamar verificado em 1989. Este número pode indicar, por um lado, o uso de contratos temporários em picos de produção e por outro, o fato desta indústria estar contratando. Na segunda metade da década, começa a haver o ingresso de trabalhadores mais jovens, que se reflete num pequeno aumento da porcentagem de trabalhadores entre 18 e 29 anos (de 37,15 em 1995 para 39,5% em 2000).

Apesar da elevação da escolaridade, observamos que a tendência de redução dos salários se acentua. Se em 1994, 68,5% dos trabalhadores recebiam cinco salários mínimos ou mais, em 2000 somente 46,6% estavam nessa faixa salarial. Observa-se também

Referências

- ARAÚJO, Angela M. C., CARTONI, Daniela Maria e JUSTO, Carolina r. D. M. "Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90" in Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 16, n. 45, fevereiro de 2001.(p.85/112)
- ARAÚJO, Angela; GITAHY, Leda; RACHID, Alessandra e CUNHA, Adriana "New management strategies and labour: a case study in the Brazilian white goods industry", paper apresentado no Research Committee on Labour Movements do World Congress of Sociology (International Sociology Association), realizado em Brisbane, Austrália, de 7 a 13 de julho de 2002.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva; GITAHY, Leda; RAMALHO, José Ricardo e RUAS, Roberto (1998) *Reestruturação produtiva, trabalho e educação: os efeitos sociais do processo de "terceirização" em três regiões do país*, Relatório Final do Subprojeto 4, Projeto II, do Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção CEDES/FINEP/PCDT-CNPq.
- BAGLIONI, Guido (1994) "As relações industriais na Europa nos anos 80" em OLIVEIRA, Carlos A. e outros (org.) *O Mundo do Trabalho*, São Paulo: Cesis / Scritta.
- BARRETO, Margarida (1997) "Lesões por esforços repetitivos (ler): que danos causam no cotidiano das mulheres", em OLIVEIRA e SCAVONE (orgs.) *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*, Goiânia: AB editora.
- BRESCIANI, Luís Paulo (1994) "Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta?" in: MARTINS, Heloísa de s. RAMALHO, J. Ricardo. (orgs.) *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec.
- CASTRO, Nadya; CAMPOS, André G.; COMIN, Alvaro A. e SANTOS, Martha (1997) *O dia seguinte: reestruturação, sele-*

- tividade e qualificação na indústria química paulista e baiana*, Relatório de Pesquisa CEDES/FINEP/CNPq (mimeo)
- GITAHY, Leda. (1992) “Na direção de um novo paradigma de organização industrial?”, trabalho apresentado no XVI Encontro Anual da ANPOCS, outubro, Caxambu.
- GITAHY, Leda & BRESCIANI, Luís Paulo (1997) “Reestruturação Produtiva e Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira”, DPCT/IG/UNICAMP (julho, mimeo).
- GITAHY, Leda; CUNHA, Adriana Marques da & RACHID, Alesandra “Reconfigurando as relações institucionais: relações inter-firmas, trabalho e educação na indústria de linha branca” em *Educação e Sociedade*, no. 61, pp. 159-186, CEDES.
- GITAHY, L. e RABELO, F. (1988), “Os Efeitos Sociais da Micro-eletrônica na Indústria Metal Mecânica Brasileira: o caso da Indústria de Informática” em *Anais do Seminário Padrões Tecnológicos e Políticas de Gestão: Processos de Trabalho na Indústria Brasileira*, DPCT/IG/UNICAMP, Depto de Sociologia/FFLC/USP, FEA/USP, São Paulo.
- GITAHY, L. & RABELO, F. (1992) “Educacion y desarrollo tecnológico: el caso de la industria de autopartes” in GALLART, M.A. (Org.) *Educacion y Trabajo - Desafios y Perspectivas de Investigacion y Politicas para la Decada de los Noventa*, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP/CINTERFOR: Montevideo: 107-141.
- GITAHY, L; RABELO & COSTA, M.C. (1992) “Innovación tecnológica: relaciones industriales y subcontratación” em *Boletín CINTERFOR*, n. 120, julio-setiembre, pp 71-98, Cinterfor/OIT, Montevideo.
- GITAHY, Leda; RABELO, Flávio e COSTA, Maria Conceição. (1988) “Inovação Tecnológica e Políticas de gestão: Difusão de Novas Tecnologias e Subcontratação em empresas Metal-Mecânicas de São Paulo”. Trabalho apresentado no XII Encontro Anual da ANPOCS, outubro, Águas de São Pedro.

- NEGRI, B. (1990) "Diagnóstico Setorial: A Indústria de Transformação no Estado de São Paulo 1970-1990", mimeo, Relatório de Pesquisa, IE/UNICAMP, Campinas.
- NORONHA, Eduardo G. Gebrim, Vera e Elias Jr., Jorge (1998) "Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro", trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Lasa, Chicago, 24 a 26 de setembro (mimeo).
- OLIVEIRA, Eleonora M. (1998) "Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho", Trabalho apresentado no Seminário Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios., ABEP, Campinas, 14 e 15 de abril.
- PIORE, Michel & SABEL, Charles. (1984) *The second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York, Basic Books.
- RABELO, Flávio. (1989) *Automação, estrutura industrial e gestão da mão-de-obra: o caso da introdução de máquinas ferramentas com comando numérico na indústria metal-mecânica*. Tese de mestrado, IE/UNICAMP, Campinas.
- RACHID, Alessandra (1994) *O Brasil imita o Japão? A qualidade em empresas de autopeças*, dissertação de mestrado, DPCT/IG/UNICAMP, Campinas.
- RACHID, Alessandra & GITAHY, Leda (1995) "Programas de Qualidade, Trabalho e Educação", *Em Aberto*, Ano XV, nr 65, jan./mar 1995, pp. 63-93, INEP/MEC, Brasília.
- RUAS, Roberto L.; GITAHY, Leda; RABELO, Flávio & Antunes, Elaine. (1994). *Inter-firm relations, collective efficiency and employment in two Brazilian clusters*. International Labour Office. Working Paper n. 242. March.
- SCHMITZ, Hubert (1992). "On the clustering of small firms", *IDS Bulletin*, vol. 23, no. 3, July.
- SILVA, Roque A (1992) "La negociación colectiva en Brasil y el sistema de relaciones de trabajo" in Laís Abramo e Alberto CUEVAS (orgs.) *Negociación colectiva y sindicatos*. Colección El sindicalismo Latinoamericano en los 90, Vol. II, Santiago: Clacso/Iscos/CISL.