

Trabalhadores engajados para fábricas reestruturadas: o papel disciplinador do mercado de trabalho e as novas características do controle fabril

Noela Invernizzi

Núcleo de Estudos sobre Reestruturação Produtiva e Educação, Universidade Federal do Paraná. Rua General Carneiro, 460, 3º andar, sala 305, 80060-150, Curitiba, Paraná, Brasil. e-mail: noela@ufpr.br

RESUMO. O objetivo deste artigo é analisar alguns impactos da reestruturação produtiva sobre a força de trabalho industrial. Enfatizamos a articulação orgânica que se estabelece entre as formas de controle fabril e o disciplinamento dos trabalhadores que resulta das condições adversas do mercado de trabalho. Tal argumentação baseia-se numa ampla revisão de pesquisas desenvolvidas durante 1980-2000, em seis setores da indústria brasileira (automobilístico, eletrodomésticos, químico-petroquímico, têxtil, de calçados e de teleequipamentos).

Palavras-chave: reestruturação produtiva, mercado de trabalho, desemprego, controle.

ABSTRACT. Engaged workers for restructured industries. The disciplinary role of the labor market and the new forms of industrial labor-control. The aim of this article is to analyze some impacts of the productive restructure on the industrial labor force. I will focus on the articulation between the control that the workers experiment at shopfloor level and forms of control that arise from labor-market conditions. The analysis is based on a wide revision of the research done through 1980-2000. It considers six sectors of the Brazilian industry (automobile, electric home appliances, petrochemical/chemical, textile, shoes, and telecommunication equipment).

Key words: productive restructure, labor-market, unemployment, control.

Introdução

A partir de uma ampla recopilação de pesquisas realizadas em seis setores da indústria brasileira, entre 1980 e 2000, avaliamos os impactos da reestruturação produtiva sobre a força de trabalho¹. Argumentamos, a partir dessa rica base empírica, que é visível, na indústria brasileira, o desenvolvimento de uma nova forma de controle do operariado, mais adequada às atuais condições de produção e de concorrência. Ela se evidencia nas transformações significativas experimentadas a) no seu *perfil técnico*, revelando uma nova maneira de utilizar a força de trabalho; b) no seu *perfil comportamental*, exigindo-se aos trabalhadores novas atitudes e formas de relacionamento com as gerências e com os demais trabalhadores e c) no seu *perfil político*, resultado de

uma reconfiguração das relações entre capital e trabalho. Neste artigo, argumentamos que as atuais condições do mercado de trabalho, caracterizadas por alto desemprego, variadas formas de subemprego, precarização e transformações na distribuição territorial do emprego, tornam-se fatores disciplinadores que reforçam o desenvolvimento dessa nova forma de controle do trabalho, penetrando no próprio âmbito fabril.

O artigo divide-se em três partes. Na primeira, apresentamos algumas informações sobre o mercado de trabalho industrial. Em seguida, analisamos como o medo do desemprego, da precarização, da obsolescência da qualificação e da exclusão entre os trabalhadores gera uma forte concorrência entre eles. Veremos como o mercado de trabalho atua como força coadjuvante para o funcionamento das novas propostas de organização e de gestão, que repousam no envolvimento, no autocontrole e no controle interpares. Na terceira seção, exploramos como a crescente heterogeneização dos trabalhadores no mercado de trabalho, pela proliferação de distintos

¹ Os abundantes dados empíricos que fundamentam os argumentos aqui expostos são detalhadamente apresentados em Invernizzi (2000). Eles foram organizados seguindo o critério setorial, abrangendo as seguintes indústrias: automobilística, de eletrodomésticos de linha branca, química-petroquímica, têxtil, de calçados e de equipamentos para telecomunicações.

tipos de vínculos de emprego e de diferenças regionais, assim como a individualização e a concorrência induzidas pelo afã de manter o emprego, contribuem para diferenciar interesses e para debilitar a organização coletiva dos trabalhadores. Finalizamos com a apresentação das conclusões.

A realidade disciplinadora do mercado de trabalho

O mercado de trabalho urbano expandiu-se significativamente no Brasil a partir dos anos 50, acompanhando a crescente industrialização. O assalariamento acelerou-se nos anos do “milagre”, absorvendo massas de migrantes rurais². Todavia, uma intensa heterogeneidade o caracterizou desde então, refletida no ampliado leque salarial, nos altos índices de rotatividade e nos baixos salários. A crise dos anos 80 marcaria o final dessa fase expansiva. Do ponto de vista do emprego e da renda, houve uma deterioração das condições gerais do mercado de trabalho, marcadas pelo lento crescimento do emprego formal, pelo aumento do trabalho autônomo e do emprego informal e pela forte redução dos níveis salariais. Nos recorrentes ciclos recessivos, surgiria, ainda, o desemprego aberto (Baltar *et al.*, 1996:90-95; Mattoso e Baltar, 1996:8).

Contudo, é nos anos 90 que se operam as transformações mais significativas do mercado de trabalho. Esse se vê estruturalmente afetado pelas mudanças que ocorrem na base produtiva, aceleradas como consequência da abertura comercial iniciada em 1990. No que se refere ao mercado de trabalho industrial, essas transformações podem ser sintetizadas em cinco tendências principais, enumeradas a seguir.

- A indústria perde dinamismo como geradora de emprego, o que contribui para uma tendência ao desassalariamento.
- O emprego industrial, encolhido, redistribui-se regionalmente, provocando forte desemprego em áreas tradicionalmente industrializadas e criando novos focos de crescimento em regiões em processo recente de industrialização.
- Cresce o emprego informal, associado às práticas de subcontratação desenvolvidas a partir das grandes empresas. E, no emprego formal, aumenta o peso relativo dos empregos gerados pelos estabelecimentos de menor porte, que tendem a perder qualidade

em termos de salários, de benefícios, de proteção social e de estabilidade.

- Muda o perfil da força de trabalho empregada em relação ao nível de escolaridade e à idade como resultado das mudanças que se estão operando nas empresas.
- O mercado de trabalho exclui, de forma permanente, um conjunto significativo de trabalhadores.

Não procederemos a detalhar cada uma dessas tendências em si, mas a analisá-las, nas seções seguintes, fazendo o recorte que nos interessa: como elas atuam como forças disciplinadoras, articulando-se com os processos de controle da força de trabalho que se estão desenvolvendo no âmbito fabril e contribuindo para debilitar a organização do operariado.

O risco de exclusão

A década de 90 iniciou-se com uma queda da produção industrial e uma queda, em maior proporção, do emprego. Quando, em 1993 e 1994, a indústria - liderada pelos setores de bens de consumo duráveis - retoma o crescimento, o emprego não se recupera (Baltar, 1996:96-97). Isso marca o início de uma nova situação: o “crescimento sem emprego”, reflexo das mudanças estruturais advindas do aprofundamento da reestruturação produtiva. Esse descompasso entre a evolução da produção e a do emprego explica-se pelo avanço dos processos de terceirização, pelo aumento da incidência de componentes importados e pelos aumentos de produtividade obtidos através da reorganização interna das empresas e a incorporação de inovações tecnológicas e organizacionais, fenômenos que se aprofundam nos anos seguintes à abertura comercial (Lima, 1995:40; Carvalho e Bernardes, 1996; Mattoso e Baltar, 1996:13-14; Singer *et al.*, 1996:134-137; Baltar *et al.*, 1996:98)³.

O novo ciclo recessivo, iniciado em 1995, piora o quadro do desemprego consolidando a tendência à exclusão de um setor da força de trabalho. Como se observa na Tabela 1, o desemprego aberto aumentou nos últimos anos, afetando mais as mulheres do que os homens e evidenciando uma incapacidade do mercado de trabalho para absorver as camadas mais jovens da população.

² Conhece-se como época do “milagre” o período que se inicia em meados dos anos 60 e se encerra no final da década de 1970, caracterizado por uma forte industrialização e altas taxas de crescimento da economia brasileira.

³ Embora nem todos esses fatores revelem aumentos efetivos da produtividade do trabalho, as inovações organizacionais e a incorporação, ainda que seletiva, de novas tecnologias começaram a adotar envergadura e impactos capazes de traduzir-se nos indicadores agregados de produtividade (Carvalho e Bernardes, 1996).

Tabela 1. Desemprego aberto total e segmentado por gênero e idade - Brasil, 1990-1998 (em %)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998* |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Desemprego aberto total | 4,3 | 4,8 | 4,9 | 5,4 | 5,1 | 4,6 | 5,4 | 5,7 | 8,5 |
| Homens | - | 4,8 | 5,7 | 5,1 | 4,8 | 4,6 | 5,3 | 5,5 | 7,9 |
| Mulheres | - | 4,9 | 6,2 | 5,6 | 5,3 | 4,9 | 6,5 | 6,3 | 9,3 |
| Jovens de 15 a 17 anos | - | 11,6 | 14,4 | 12,2 | 11,9 | 11,0 | 13,0 | 14,3 | 18,8 |
| Jovens de 18 a 24 anos | - | 9,1 | 11,2 | 10,3 | 9,6 | 9,3 | 10,5 | 11,4 | 14,3 |

Fontes: OIT; IBGE, tomado de Posthuma (1999:18); * Até o 3o trimestre de 1998

Naturalmente, a Região Metropolitana de São Paulo, por concentrar a maior parte da indústria, também registra o desemprego mais alto. O aumento vertiginoso do tempo de procura de emprego é outro indicador do caráter estrutural e permanente do desemprego (Tabela 2).

Tabela 2. Taxa de desemprego e tempo de procura de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo (1990-1999)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Taxa de desemprego | 9,3 | 12,3 | 14,6 | 15,8 | 14,9 | 13,2 | 15,0 | 15,0 | 18,1 | 19,9 |
| Tempo de procura* | 14 | 15 | 17 | 24 | 23 | 22 | 20 | 24 | 32 | 39 |

Fonte: Seade-Dieese; * Tempo de procura de trabalho: média em semanas nos meses de março de cada ano

Ante essa situação, o medo do desemprego paira sobre todos os trabalhadores, inclusive sobre os de cargos “de confiança”, como os supervisores, que também se tornaram excedentes como consequência dos processos de *downsizing* das empresas e da implantação de novos métodos organizacionais. Entretanto, como veremos, algumas categorias de trabalhadores estão mais instáveis e ameaçadas do que outras, e, ao mesmo tempo em que o desemprego aumenta na região de São Paulo, vagas se abrem em outras regiões do país, provocando novas disparidades.

O risco de precarização

As taxas de desemprego aberto, argumenta Posthuma (1999:17), não ilustram a natureza profunda do ajuste no mercado de trabalho que ocorreu no Brasil durante os anos 90. O setor informal tem servido como amortecedor contra o impacto da reestruturação, ocupando 60 % da população trabalhadora, como se pode observar na Tabela 3.

Tabela 3. Mudanças no emprego no Brasil (1990-1998) (em %)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sector formal | 48,0 | 46,8 | 45,7 | 44,5 | 43,5 | 42,4 | 40,7 | 39,6 |
| Público | 11,0 | 10,7 | 10,4 | 9,7 | 9,7 | 9,6 | 9,6 | 9,3 |
| Privado | 36,9 | 36,1 | 35,2 | 34,8 | 33,8 | 32,8 | 31,1 | 30,3 |
| Sector informal | 52,0 | 53,2 | 54,3 | 55,5 | 56,5 | 57,6 | 59,3 | 60,4 |
| Conta própria | 21,0 | 21,7 | 22,5 | 21,9 | 22,4 | 23,0 | 23,8 | 24,3 |
| Serviço doméstico | 7,7 | 7,7 | 7,8 | 8,9 | 9,2 | 9,4 | 9,5 | 9,8 |
| Sem carteira | 23,3 | 23,8 | 24,0 | 24,7 | 25,0 | 25,2 | 26,0 | 26,3 |

Fonte: OIT; IBGE, tomado de Posthuma (1999:18)

O emprego “de qualidade”, aquele oferecido pelas grandes empresas, com os maiores níveis salariais, benefícios e proteção legal vem reduzindo-se. Considere-se, por exemplo, o caso das montadoras de automóveis recentemente instaladas no país - intensivas em capital e pouco geradoras de emprego direto - assim como também a redução de empregos nas empresas públicas, objeto de forte racionalização prévia e posterior aos processos de privatização, como exemplarmente mostra o setor petroquímico. As ofertas (insuficientes) de emprego provêm, então, nos últimos tempos, de empresas menores, que assumem parte da produção terceirizada pelas primeiras. Como, com frequência, a elas são repassadas as parcelas menos rentáveis da produção, ou sofrem fortes pressões das contratantes para reduzir custos, sua sobrevivência se dá, em grande medida, às custas de contratar trabalhadores em condições mais precárias, oferecendo salários mais baixos, poucos ou nenhum benefício adicional e, não raro, sem cumprir com a legislação trabalhista e tributária (Mattoso e Baltar, 1996:14,16; Dedecca, 1996:8; Carleial, 1997:320,323; Castro e Dedecca, 1998:13). Longe de disseminar as “melhores práticas produtivas” - como tem sido proposto por algumas interpretações modelares da reestruturação produtiva-, esse tipo de articulação entre empresas ao longo da cadeia produtiva é responsável por um processo de precarização do trabalho (Abramo, 1998:58). Ao risco da exclusão pura e simples, soma-se o risco da precarização. Uma parte dos trabalhadores assalariados está transitando no caminho da paulatina deterioração das condições de emprego e de vida; muitos outros estão ameaçados de vir a sofrer essa deterioração.

O risco de obsolescência

Além da realidade adversa do mercado de trabalho em relação à escassa geração de emprego e à perda de qualidade das ofertas, os trabalhadores se defrontam com novas exigências técnicas, educacionais, comportamentais e políticas para obter um emprego.

O novo perfil técnico do trabalhador, adequado aos processos produtivos em reestruturação, torna inempregável uma parte da população. Na medida em que a reestruturação se aprofunda, alguns setores assalariados se defrontam com a obsolescência de suas qualificações e sua inserção no mercado torna-se instável. De forma geral, as categorias tradicionais de operários manuais e de ofícios são as mais afetadas pela introdução de novas tecnologias, como também os ofícios ligados à base técnica eletromecânica. Assim por exemplo, na indústria

têxtil e na metal-mecânica, trabalhadores com esse tipo de ofício foram empurrados para empresas pequenas, pouco modernizadas. A radical mudança da tecnologia metal-mecânica para digital na indústria de equipamentos também reduziu o emprego nos ofícios metal-mecânicos. Assalariados que desempenhavam funções de organização da produção, como os mestres, e na inspeção da qualidade foram poupados pelas mudanças organizacionais. As chefias intermediárias, cargos “de confiança” ligados aos antigos sistemas de controle do trabalho, estão em queda, na medida em que se difundem as novas práticas de autocontrole do trabalho e de planejamento da produção.

É cada vez mais generalizada a exigência do ensino fundamental completo como nível mínimo para contratação. Isso exclui definitivamente as pessoas analfabetas e escassamente escolarizadas que, até poucos anos atrás, constituíam boa parte da força de trabalho⁴. O excesso de oferta de trabalho está possibilitando uma relativamente rápida adequação do perfil da mão-de-obra através de um processo seletivo, no qual o nível de escolaridade tornou-se um critério fundamental de exclusão. Pesquisa realizada por Rodrigues (1995:39-40) observou que, entre 1989 e 1994, operou-se a “primeira etapa do processo de qualificação do emprego formal no país”, que ocorreu através da redução da participação no emprego de pessoas com nível elementar, a expansão dos trabalhadores de nível médio e a estabilidade daqueles com nível superior, acompanhada de uma queda do nível total de emprego formal. Os estratos menos escolarizados foram os mais penalizados, seja pela exclusão definitiva, seja pela alta rotatividade e baixos rendimentos auferidos nos empregos. Como resultado disso, segundo dados do Seade-Diecese, 47 % dos desempregados em 1998 eram pessoas com escolaridade fundamental incompleta.

Os estudos setoriais realizados mostraram que o aumento das exigências de escolaridade no ingresso e o desenvolvimento extensivo de programas de escolarização supletiva nas empresas, somados aos processos de demissão que vêm ocorrendo, estão exercendo permanentes pressões para a atualização educacional dos trabalhadores. Aqueles de mais idade, muitos semi-analfabetos, com menores chances de retornar à escola, estão sendo os mais excluídos ou precarizados. Há também contingentes de jovens que estão eliminados desde o início do mercado formal de trabalho e dos melhores

empregos: aqueles que não freqüentaram ou abandonaram a escola.

As exigências em termos de perfil comportamental e político, por sua vez, tendem a excluir os trabalhadores militantes e aqueles que, por razões de personalidade, se negaram a integrar-se às novas formas de gestão participativa ou a mostrar-se cooperativos com a nova filosofia empresarial. Muitos estudos de caso, em diversas indústrias, mostraram que foram eles os primeiros a serem demitidos nas ondas de enxugamento dos anos 80 e 90.

Nesse contexto, muitos trabalhadores se defrontam com novos medos: a escolaridade escassa, a obsolescência de sua qualificação, a “inadequação” do seu perfil atitudinal e, inclusive, a condenação latente que implica um passado de militância sindical.

A explicitação dos riscos

A aceleração do processo de reestruturação produtiva, ao longo da década de noventa, tem colocado os trabalhadores frente a frente, ao entrar cada dia na fábrica, com os fatos que lhes anunciam explicitamente os riscos de perder o emprego ou de passar a uma situação de emprego precária. Em intervalos curtos de tempo, os trabalhadores têm visto mudar, às vezes, de forma radical, os locais de trabalho. Novas máquinas requerem operários mais escolarizados, freqüentemente mais jovens e familiarizados com a informática, enquanto os velhos maquinistas foram dispensados. As mudanças organizacionais não apenas racionalizaram o trabalho, mas envolveram os próprios trabalhadores na busca de idéias e de sugestões que, muitas vezes, contribuem para eliminar postos de trabalho. Sua implementação foi, com freqüência, precedida por demissões que afetaram principalmente os trabalhadores militantes ou potencialmente resistentes às novas regras do jogo, explicitando-se que a resistência ou a discordância não seriam toleradas nem negociadas. As estratégias de focalização e de subcontratação conduziram ao fechamento de linhas inteiras de produção, encolhendo drasticamente o tamanho das fábricas. Muitos trabalhadores tiveram que aceitar novos empregos de menor qualidade ou partiram para o trabalho por conta própria ou para o setor informal. A fábrica, mais enxuta, passou a enfrentar as flutuações da demanda contratando trabalhadores temporários que, embora trabalhem lado a lado com trabalhadores estáveis, recebem menos e estão sujeitos à permanente rotatividade entre distintos empregos, alternados com períodos de desemprego.

⁴ Em 1993, 2/3 da força de trabalho industrial paulista tinha, no máximo, 4 anos de escolarização (Leite, E. 1994).

Como se essa situação que se vivencia no próprio chão de fábrica não fosse suficientemente explícita, as empresas adotam discursos e respostas às reivindicações trabalhistas que reforçam o medo do desemprego e da degradação do emprego. Assim, por exemplo, tudo passa a ser condicionado à possibilidade de a empresa subcontratar a produção, fechar a fábrica ou mudar sua localização, desde a *performance* individual e coletiva, entremeados pelos índices de produtividade e de qualidade, até as perdas salariais ou a redução de benefícios. O discurso da empresa ora chama à colaboração, ao envolvimento, a unificar interesses, “porque estamos todos no mesmo barco”, ora se torna coercitivo, ameaçando os trabalhadores com a fila de desempregados que está logo ali, na porta da fábrica. Mais ainda, os trabalhadores escutam, no discurso de consultores, nas palestras motivacionais e na televisão, um novo conceito que substitui o de emprego, o da empregabilidade, que absolve a crise, a política econômica, a concentração de renda e outros problemas econômicos e sociais e culpa os próprios trabalhadores por sua obsolescência e sua incapacidade de correr atrás de um emprego e de mantê-lo.

Da concorrência pelo emprego à concorrência para manter-se empregado

Alguns aspectos das novas formas de organização e de gestão do trabalho abrigam potencialidades humanizadoras para os trabalhadores. Assim, por exemplo, o trabalho em grupos, aos quais se delegam certas decisões e, às vezes, capacidade de auto-organização, eliminando a figura coercitiva do supervisor, pode ser considerado um aspecto libertador do trabalho, quando comparado à maior subordinação técnica dele ao capital na organização taylorista-fordista. Da mesma forma, a ampliação de funções pela polivalência e a responsabilização do trabalhador pela qualidade do produto redundam numa maior participação no processo produtivo, em novos conhecimentos e habilidades, num trabalho menos monótono e - uma questão muitas vezes salientada pelos trabalhadores - na possibilidade de uma maior realização, satisfação e reconhecimento no trabalho. Não obstante, a grande quantidade de pesquisas revisadas converge em mostrar que, na conjuntura atual, em que o mercado de trabalho é fortemente adverso aos trabalhadores e em que sua capacidade de barganha se encontra debilitada, muitas dessas potencialidades positivas tendem a transformar-se no seu contrário, induzindo comportamentos individualistas e competitivos que desagregam os laços coletivos de solidariedade entre

os trabalhadores. À concorrência pelo emprego, segue a concorrência por manter-se empregado.

Vale a pena analisar os mecanismos que produzem tais formas de concorrência, de individualismo e de diferenciações entre os trabalhadores no chão de fábrica. Embora com níveis de desenvolvimento diferentes nos setores estudados, é importante salientar que esses mecanismos têm uma presença significativa na indústria brasileira, indicando que constituem aspectos específicos de um novo sistema de controle fabril da força de trabalho que está se difundindo.

O caráter individualizante e diferenciador das políticas de gestão

Começamos analisando como alguns aspectos das políticas de gestão da força de trabalho que as empresas estão desenvolvendo, especialmente nos últimos dez anos, tendem a provocar notórias diferenciações entre o coletivo operário e de que forma elas contribuem para estimular a concorrência entre os trabalhadores.

Um primeiro aspecto que cabe destacar, a partir dos estudos setoriais, é a emergência de um novo sistema de remuneração, em que uma parte variável adota crescente importância em relação ao salário fixo. Por enquanto, ele está sendo utilizado de forma mais desenvolvida - o que implica estar acoplado a estruturas de cargos e planos de carreira substantivamente transformados - nas empresas que empreenderam processos de reestruturação produtiva mais profundos; mas diferentes formas de remuneração diferencial são cada vez mais adotadas pelas empresas nos diversos setores.

A questão chave nesse novo sistema é que a parte variável da remuneração vincula-se ao desempenho pessoal do trabalhador, sendo os aspectos comportamentais, além de sua qualificação e produtividade, particularmente avaliados. Dessa forma, introduz-se um fator de individualização crescente nas relações de assalariamento, em oposição ao sistema salarial baseado nas classificações de cargos - em que a igual cargo correspondia igual salário⁵-, e um incentivo à concorrência entre trabalhadores para ascenderem individualmente a melhores condições de remuneração, em contraste com as reivindicações e lutas coletivas. Nas atuais circunstâncias, para garantir tanto seu emprego como uma maior remuneração, um trabalhador deve demonstrar o melhor desempenho, o maior compromisso, sua sintonia com os objetivos da empresa, etc., *vis-à-vis* seus colegas, numa

⁵ Entretanto, diferenciações creditáveis à discriminação de gênero e étnicas sempre existiram.

preocupação individual e competitiva por “mostrar serviço”. Parte da intensificação do trabalho a que assistimos atualmente, difundida sem exceção em todos os setores industriais estudados, não decorre da imposição da máquina, ou da organização, ou das pressões das chefias (embora todos esses fatores sejam, sem dúvida, importantes): ela também é auto-imposta. Da mesma forma, a maior flexibilidade da força de trabalho, no sentido de ela se disponibilizar a trabalhar horas extras não remuneradas ou a realizar cursos fora do horário de trabalho, não decorre de mudanças na legislação trabalhista nem da cruzada civilizadora dos empresários pela responsabilização do trabalhador, mas, em grande medida, do afã de cada indivíduo por manter seu emprego.

Na indústria automobilística, a remuneração variável e a participação nos resultados foram utilizados, especialmente pelas grandes empresas, como elementos motivadores do envolvimento e da cooperação dos trabalhadores, necessários ao funcionamento dos Programas de Qualidade Total (PQTs). Também na indústria petroquímica - em relação aos seus assalariados diretos-, as formas de avaliação e de retribuição foram sendo crescentemente atreladas ao desempenho individual, reforçando o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos das empresas. Nas empresas de teleequipamentos, a remuneração variável sujeita ao rendimento individual e das equipes de trabalhadores está muito difundida e constitui uma ferramenta eficiente para assegurar seu envolvimento com o acelerado ritmo de trabalho e com a produção de qualidade. Já em indústrias como a de eletrodomésticos de linha branca e a têxtil, essa nova forma de remuneração é bastante incipiente; não obstante, os bônus e os prêmios por produtividade funcionam com a mesma finalidade. O pagamento por sugestões, praticado em todos os setores, é mais um elemento que tende a diferenciar e a individualizar as remunerações.

Além dos salários diferenciados, os estudos setoriais mostraram que outras formas de contrapartida ao envolvimento individual - promoções, acesso a treinamento, retribuições materiais não monetárias e simbólicas - estão em franca difusão na indústria. Elas também não escapam da lógica individualista. O reverso da mesma política se aplica aos trabalhadores resistentes às novas práticas, que, em todos os setores analisados, foram as primeiras vítimas das demissões, explicitando-se, assim, que a participação repousa não apenas em estímulos, mas também na coerção.

Quanto às novas políticas de carreira, além de levarem em conta aspectos como formação e proficiência técnica, atrelam fortemente as promoções a aspectos de conduta, premiando e incentivando a adoção dos comportamentos considerados adequados. Isso não foi apenas observado em setores em que o novo sistema de controle está amplamente desenvolvido, como, por exemplo, a indústria petroquímica, a automobilística, a de teleequipamentos, mas também em empresas de setores onde a reestruturação não foi tão profunda, como o de linha branca.

Outro aspecto de destaque nas novas políticas de gestão é que elas não são uniformes dentro da empresa. São diferenciadas, porque nelas coexistem distintos grupos de trabalhadores, em função de sua qualificação, da posição mais ou menos estratégica que ocupam no processo produtivo, do caráter permanente ou temporário do vínculo de emprego e do fato de se agregarem, ainda, outras diferenciações mais “clássicas” como as decorrentes do gênero e da etnia. Algumas contrapartidas ao comprometimento, em especial os treinamentos mais aprofundados, a estabilidade e as perspectivas de promoção, não atingem toda a força de trabalho, mas apenas ao “núcleo qualificado” ou “força de trabalho central” das empresas melhor inseridas no mercado. As empresas investem muito menos, ou não investem, em treinar, estimular ou manter aqueles trabalhadores com vínculos mais instáveis⁶.

As políticas de gestão, no interior das empresas, e o desemprego e o subemprego, pressionando de fora, estão confluindo numa crescente individualização dos trabalhadores. Ambos fomentam estratégias individuais para manter o emprego, encontrando na incitação das empresas ao comprometimento um veículo para esse objetivo. Essas estratégias fragilizam o poder coletivo dos trabalhadores ao diferenciar seus interesses e, ao mesmo tempo, são o resultado da perda desse poder nos anos 90.

⁶ As indústrias automobilística, petroquímica e de teleequipamentos são as que apresentam maiores diferenciações internas entre seus assalariados. Na automobilística, vários autores apontaram a existência de um núcleo qualificado e flexível de trabalhadores que se destaca dos demais em termos de qualificação, de estabilidade e de salários. Já a força de trabalho do complexo químico-petroquímico está atravessada por múltiplas e profundas segmentações, em que se superpõem diferentes níveis de qualificação, diferentes formas de contratação, diferentes níveis salariais e acesso a benefícios. O setor de teleequipamentos mostra uma particular diferenciação interna entre um grupo masculino alocado nas funções mais complexas e estratégicas e outro feminino, que realiza as funções classificadas como menos qualificadas. Embora nem sempre as mulheres estejam excluídas das contrapartidas das políticas de gestão, elas têm menores condições de acesso a elas e gozam de menor estabilidade.

O estímulo à concorrência através da organização do trabalho

As formas de organização da produção materializam em si mesmas elementos constitutivos da estrutura de controle do trabalho, criando vias preferenciais para o desenvolvimento das ações dos trabalhadores na execução do seu trabalho. Além de instaurar novas formas de produzir e novos critérios de qualidade, as concepções organizacionais que estão se difundindo na indústria brasileira constituem outro mecanismo gerador de competitividade, de diferenciações e de contradições no seio do coletivo operário, contribuindo para transformar as relações dos trabalhadores entre si e com o capital. As mudanças organizacionais, como outros aspectos da reestruturação produtiva, foram escassamente negociadas com os trabalhadores quando consideramos a indústria no seu conjunto. Sua implantação, imposta de cima, teve, no papel disciplinador exercido pelo desemprego, um aliado importante.

Os aspectos mais difundidos dos novos critérios organizacionais - a maioria de origem japonesa e suas variantes nipo-americanas - nos setores estudados da indústria brasileira são a organização celular da produção ou outras formas semelhantes de trabalho em grupos (não se enquadram aqui algumas raras experimentações de grupos semi-autônomos), o sistema de clientes internos e as ferramentas de controle de qualidade que permitem o rastreamento de defeitos, especialmente o CEP (Controle Estatístico de Processo). Contudo, a articulação e a integração dessas técnicas de organização em Programas de Qualidade Total, em sistemas de suprimento ou fornecimento de peças e partes *just-in-time* e com os novos meios tecnológicos e informáticos, são muito variáveis entre os setores e, inclusive, entre empresas do mesmo setor. Embora os impactos sobre a produtividade e a qualidade possam variar muito de acordo com o grau de organicidade na aplicação desses novos critérios organizacionais, chamou-nos a atenção que, independentemente disso, sua utilização está provocando impactos similares sobre os trabalhadores nos distintos setores.

Nos setores estudados, pudemos observar que, pelo menos até agora, o trabalho em equipe tendeu a fomentar mais os aspectos de controle entre os trabalhadores e as contradições internas do que práticas de solidariedade que fortalecessem os vínculos entre eles. Começamos, então, sintetizando as observações sobre os efeitos do trabalho em grupos ou células. Nesses esquemas, as metas de qualidade e de produtividade são colocadas para cada

equipe, estabelecendo-se distintos níveis e formas de controle.

Em primeiro lugar, dá-se o *controle intragrupo*. Os trabalhadores pressionam uns aos outros para intensificar o ritmo de trabalho, a fim de assumir uma maior carga de serviço quando membros da equipe se atrasam ou faltam, ou quando ocorrem problemas, controlando o rendimento e a qualidade do trabalho dos seus colegas, visando ao atingimento das metas. Cumprir as metas pode significar uma compensação material ou moral ou, ainda, a chance de a equipe e seus membros serem avaliados pelas chefias como produtivos e, assim, garantirem seu lugar em meio à contração dos empregos.

Não surpreende que, quando os resultados da equipe não são bons, os trabalhadores se culpem uns aos outros pelos erros ou exijam o afastamento dos membros que não consideram suficientemente produtivos ou engajados, tal como relatam algumas pesquisas. Também não surpreende a difusão, no jargão dos trabalhadores de várias indústrias e em vários Estados, da expressão “morcego”, usada para designar aquele colega que tem um rendimento menor e, por isso, “chupa o sangue dos outros”.

Tais práticas mostram-se, assim, bastante alheias à solidariedade, à complementação e à camaradagem que, no senso comum, evoca a expressão “trabalho em equipe”. Na conjuntura de alto desemprego e de perda do poder operário, essas formas de trabalho reforçam o individualismo e geram tensões e contradições entre os membros das equipes. Esses acabam assumindo funções patronais de controle e de repressão aos colegas que faltam, ou que não se envolvem, ou não atingem os limites de suas capacidades de trabalho. Nos casos mais extremos, é encomendada à equipe a função de discutir e indicar demissões de colegas.

O trabalho em grupos ou células e, com ele, as formas de controle intertrabalhadores mencionadas estão muito difundidos na indústria automobilística, na indústria de teleequipamentos e no complexo químico-petroquímico⁷. Esse modo de trabalho começa também a ser usado em empresas das indústrias de linha branca e têxtil e está se difundindo rapidamente, embora de forma muito instrumental e associado a elementos da organização taylorista-fordista, na produção de calçados.

Em segundo lugar, o trabalho em grupos provoca fortes pressões que levam a internalizar atitudes de *autocontrole* entre os trabalhadores. Esse desenho

⁷ Nas empresas das primeiras gerações petroquímicas, em função das particularidades do processo produtivo, o trabalho em equipe adota um caráter diferente, mais efetivamente baseado na colaboração interna, enquanto o controle tecnológico dos trabalhadores assume papel fundamental.

organizacional facilita a avaliação de cada trabalhador pelos outros, a personalização das responsabilidades, a transparência nos erros. A possibilidade de ser cobrado, culpado, exposto, de ser afastado da equipe por sugestão dos próprios colegas não apenas afeta a auto-estima do trabalhador, mas também alimenta seu temor sempre latente de perder o emprego, marcando, novamente, a conexão entre o desenho organizacional e o papel disciplinador do desemprego. A essas pressões que conduzem ao autocontrole se somam, como veremos em seguida, ferramentas especificamente concebidas para tal finalidade.

Em terceiro lugar, ocorre um controle *entre grupos*, através da concorrência que as gerências estimulam entre eles. Os “campeonatos de qualidade”, “torneios de produtividade”, etc. entre os *times* - adota-se uma linguagem do meio esportivo, no qual a competição é algo intrínseco-, tornam-nos adversários entre si, envolvendo-se na consecução das metas da empresa. Como nos eventos desportivos, os times ganhadores são objeto de prêmios e de exibição.

Ao mesmo tempo que aumenta a produtividade e a intensidade do trabalho, a concorrência intergrupos reforça a cadeia de controle para trás: dos grupos entre si, entre os membros dos grupos e de cada trabalhador sobre si mesmo. Isso tudo provoca fraturas e contradições entre os trabalhadores, aumenta seus atritos cotidianos relativos ao trabalho e ao modo como fazê-lo, tornando, assim, mais tênues os fatores de identidade coletiva.

As formas de autocontrole, controle interpares e controle entre equipes são reforçadas pelas ferramentas de controle da qualidade e sistemas de rastreamento de erros. Os esquemas cliente-fornecedor, o CEP, os cartazes *andon*, o uso de etiquetas identificatórias colocadas nos produtos em fabricação são todos mecanismos que objetivam avaliar a performance dos trabalhadores, individual e coletivamente. Assim, por exemplo, nos esquemas cliente-fornecedor, muito utilizados, a equipe/trabalhador cliente avalia o desempenho da equipe/trabalhador fornecedor/a, facilitando a identificação de problemas e seus responsáveis. O CEP, amplamente difundido em vários setores e em cadeias produtivas estudadas, é uma ferramenta concebida para o autocontrole do trabalho, que torna facilmente mensurável o desempenho individual e explicita as fontes de falhas. As etiquetas identificando quem realizou determinadas operações são outra fonte de visibilidade da *performance* e das falhas individuais. Enfim, outros instrumentos de

avaliação e de transparência são os cartazes *andon* ou as luzes verde, amarelo e vermelho, para assinalar a situação dos postos de trabalho ou, ainda, a exposição pública de peças com defeitos.

Note-se que todas essas funções de avaliação de desempenho, de controle de qualidade e de identificação das fontes de falhas eram antes exercidas de fora, por um cargo de chefia ou por assalariados de confiança da empresa, que se diferenciavam claramente por seu cargo, função e remuneração dos demais trabalhadores. Mas esses assalariados foram notoriamente reduzidos em todos os setores pesquisados e agora suas funções são realizadas, embora não exclusivamente, pelos próprios trabalhadores da produção. Entretanto, *com essa delegação de responsabilidades, foram também transferidos os conflitos e as contradições que envolvem toda função de controle e de avaliação.*

Finalmente, não podemos deixar de assinalar que as funções de controle exercidas pelos novos equipamentos e pela informática são outra fonte de transparência sobre o desempenho dos trabalhadores. Embora a utilização de novas tecnologias não fosse a via mais privilegiada na reestruturação da maioria dos setores estudados, elas têm um peso muito importante na indústria petroquímica, em numerosas empresas do setor automobilístico e de teleequipamentos, contribuindo ativamente para as funções de controle da força de trabalho.

Nessa nova realidade do chão de fábrica, desenhada pelas novas políticas de gestão e os novos critérios de organização e respaldada pelas novas tecnologias, multiplicam-se as diferenciações, os atritos e as condutas individualistas e competitivas no interior da classe trabalhadora. De certa forma, obscurecem-se as contradições entre capital e trabalho, que parecem passar a um segundo plano, por trás das pressões e dos conflitos cotidianos a que estão expostos os trabalhadores na produção. O discurso ideológico chamando ao engajamento pessoal dos trabalhadores, engajamento indispensável para que todo esse mecanismo funcione, apela para a busca do consenso sobre valores individualistas e meritocráticos e se irradia a partir da noção de qualidade, apresentada como meta a ser perseguida e desejável para todos. Os esforços e os investimentos realizados para transmitir esses valores e forjar novas atitudes nos trabalhadores não são nada desprezíveis, segundo mostraram os estudos nos distintos setores. Entretanto, a mudança que está em curso no sistema de controle do trabalho não pode creditar-se ao simples convencimento ou cooptação ideológica dos

trabalhadores; ela repousa nos mecanismos objetivos descritos e se alimenta de uma realidade adversa e excludente, que força o trabalhador a aceitar as novas regras do jogo para manter-se empregado. É a reunião de todos esses elementos que viabiliza a nova forma de controle.

Convencidos ou forçados pelas circunstâncias, o certo é que a introjeção das metas de produtividade da empresa pelos trabalhadores gera individualismo e competitividade, “*joga um trabalhador contra outro*”, no dizer de um sindicalista químico. Esse conjunto de fatores tende a reforçar o domínio político do capital sobre o trabalho, na mesma medida em que fragiliza os laços de solidariedade e a percepção dos aspectos de identidade do coletivo operário. Isso, é claro, dependerá do tipo de relações industriais prevaletentes nas diferentes empresas.

Da heterogeneização das situações de emprego à debilitação da ação coletiva

Há, ainda, outra dimensão em que podemos considerar a crescente heterogeneização das condições de emprego como elemento constitutivo do novo sistema de controle do trabalho. Na medida em que tendem a diferenciar-se as condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora e, portanto, seus interesses e expectativas, debilitam-se a organização e o poder dos sindicatos, e a ampliação das formas existentes de organização coletiva para as novas regiões industriais é dificultada. Consideraremos, a seguir, como os diferentes tipos de inserção no mercado de trabalho, assim como a abertura de novas fronteiras industriais, constituem uma base objetiva para a diversificação de interesses e fragmentação da organização operária.

A diversificação de interesses e a fragmentação da organização operária

Como vimos anteriormente, a situação do mercado de trabalho não se resume a emprego e a desemprego. Partindo dos “bons empregos” - aqueles com salários acima da média da indústria, com benefícios adicionais que elevam o nível de remuneração, de tempo integral, com certa garantia de estabilidade, acesso a treinamento, condições adequadas de higiene e segurança e cumprimento dos direitos trabalhistas-, pode ser constatada a proliferação de uma pluralidade de vínculos empregatícios, que se caracterizam pela deterioração relativa de algumas ou de todas essas qualidades dos “bons empregos”, até chegarmos à situação de perda absoluta, isto é, o desemprego. Temos, ainda, as categorias de trabalho informal e por conta própria, que se vinculam à indústria através das redes de

subcontratação. Assim, o mercado de trabalho se assemelha a uma série de círculos concêntricos, onde há fortes barreiras à entrada no núcleo - representado pelos “bons empregos”, possuídos por um grupo qualificado de trabalhadores-, mas onde existe circulação e mobilidade entre os demais anéis, representativos das restantes múltiplas configurações do trabalho assalariado e de algumas formas de trabalho autônomo, e que constituem a massa de força de trabalho flexível, mais ou menos flutuante, mais ou menos precarizada, em boa medida criada pela atual reestruturação produtiva. Próximos das bordas, temos os trabalhadores em trânsito para a exclusão e os já excluídos, principalmente os adultos analfabetos e semi-analfabetos, cujo retorno ao mercado de trabalho é cada vez menos viável.

Tais diferenciações no emprego contribuem para criar uma forte heterogeneidade dentro da classe trabalhadora. Naturalmente, a classe operária também era heterogênea antes de iniciar-se a reestruturação, mas não no nível e nas formas em que o é agora. Assim, por exemplo, as diferenciações mais comuns eram aquelas entre trabalhadores dos distintos ramos industriais; mas, atualmente, como destacam Cardoso e Comin (1995:291), essa heterogeneidade se amplia aos trabalhadores num mesmo ramo. Inclusive, a fabricação de um mesmo produto, que antes se concentrava numa única empresa, com condições de trabalho relativamente uniformes para todos os trabalhadores, desdobra-se em muitas fábricas, cada uma mantendo uma relação com seus assalariados com características próprias.

As condições de trabalho e de vida muito diferenciadas vividas pelo conjunto dos assalariados empregados e pelos desempregados intermitentes e permanentes constituem as bases para a fragmentação dos seus interesses. Some-se a isso o temor generalizado ao desemprego e as políticas anti-sindicais que, como mostraram múltiplos estudos de caso, praticam muitas empresas, e teremos algumas das causas da crise que míngua e desmobiliza os sindicatos.

Há ainda outras formas pelas quais a reestruturação produtiva afetou a organização sindical. A condição de existência dos sindicatos são categorias de trabalhadores que permaneçam no tempo, que se reproduzam enquanto trabalhadores. Essa condição está perdendo sustento pelo crescente desassalariamento, pelo desemprego e pela instabilidade dos vínculos de emprego. O enfrentamento sindical das crescentes perdas de empregos tem sido fonte de contradições. Muitas vezes, os sindicatos são levados a incorporar como seus os interesses do capital, pois isso pode garantir a

sobrevivência do emprego (que depende da sobrevivência da empresa) e, com ela, tanto a permanência das bases de sustentação do sindicato como a das bases de reprodução dos trabalhadores individualizados. Isso, porém, tem-se mostrado problemático, gerando condições para o individualismo e a autodestruição das bases de solidariedade e, inclusive, a constituição de grupos corporativos entre os trabalhadores “centrais” (Cardoso e Comin, 1995:393-4).

Outro fator que contribui para a desmobilização sindical é que as grandes empresas, sua base fundamental, estão reduzindo o número de empregados como consequência da terceirização e da incorporação de tecnologias e de métodos mais produtivos, e as empresas terceiras, geralmente de menor porte, menos burocratizadas e freqüentemente com uma relação mais próxima com seus funcionários, dificultam a organização. As práticas de subcontratação, enfim, criam uma categoria de trabalhadores flutuantes inter-ramos produtivos, e essa volatilidade não encontra amparo na estrutura sindical existente, por categoria. Como assinala Abramo (1998:60), as formas de identidade, solidariedade, organização, ação e negociação tradicionalmente existentes (no nível da fábrica, categoria ou setor) não conseguem conter o novo trabalhador coletivo que se constitui ao longo das cadeias, que é um trabalhador fortemente segmentado em termos de suas condições objetivas e subjetivas de trabalho.

Finalmente, devemos considerar a perda da identidade de trabalhadores assalariados que vão experimentando as pessoas desempregadas e subempregadas. Essa perda tem uma base real e objetiva, posto que esses trabalhadores *tendem a desvincular-se do relacionamento direto com o capital* e passam a constituir um grupo excluído, vítima do capitalismo, mas não individual e diretamente da exploração capitalista do trabalho assalariado. Esses trabalhadores não encontram, nos sindicatos atuais, lugar para suas reivindicações, embora esses reivindiquem, de forma geral, políticas de emprego.

Todos esses fatores de diferenciação que emergem da complexa configuração do mercado de trabalho alimentaram a crise dos sindicatos. Surpreende constatar que, num lapso de mais ou menos dez anos, categorias fortemente organizadas perderam filiados, organização e combatividade. No conjunto dos setores analisados, a negociação de aspectos da reestruturação produtiva é um fato bastante excepcional, concentrado notoriamente nas montadoras de automóveis e em algumas empresas líderes de outros setores. Inclusive, nos anos 90,

observa-se uma clara tendência à fragmentação por empresa da negociação coletiva, o que reforça a heterogeneidade de condições de emprego ao longo das cadeias produtivas. Essa escassa negociação da reestruturação produtiva com os trabalhadores organizados é um indicador claro da mudança na correlação de forças entre capital e trabalho que se operou no Brasil durante os últimos dez anos. Outro indicador significativo e ilustrativo é a redução do número de greves e de grevistas. Vejamos alguns dados sobre isso na Tabela 4.

Tabela 4. Redução do número de greves e de grevistas - Brasil

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Grevistas (milhões) | 18,4 | 20,3 | 16,7 | 2,9 | 3,6 | 2,7 | 2,3 | 1,9 | 0,84 | 1,57 |
| No. de greves | 3943 | 2357 | 1399 | 568 | 653 | 1034 | 1056 | 684 | 400 | 382 |

Fonte: Dieese; * Dados disponíveis de março a dezembro de 1997

Observamos que não apenas decaí o número de greves, especialmente a partir de 1992, em que começam a sentir-se os duros impactos do ajuste pós-abertura, mas também, de forma muito mais notória, o número de trabalhadores que se mobiliza nessas greves. Esse último dado reflete, em alguma medida, a própria redução do emprego, mas outros elementos estão envolvidos. Provavelmente, esses números também evidenciam uma perda de poder de liderança e de representação dos sindicatos, com a óbvia consequência de perda de efetividade da medida de greve. A política de privatização de empresas estatais, que eram bases fortes do novo sindicalismo, deve ter incidido também nessa queda das mobilizações.

O avanço da fronteira industrial e a diferenciação regional da classe trabalhadora

O avanço da fronteira industrial, pela instalação de empresas em novas regiões, é um fenômeno internacional que se verifica como uma resposta à crise. Na busca de condições mais favoráveis à valorização, a realocação de investimentos industriais originou um processo de transformação da geografia industrial. Isso, naturalmente, alterou de forma significativa a distribuição do emprego.

No Brasil, é observável, a partir dos anos 70, uma perda relativa do peso das regiões mais industrializadas - as áreas metropolitanas de São Paulo e Rio de Janeiro-, surgindo novos centros industriais dinâmicos numa área ampliada em torno do Estado de São Paulo. Segundo Diniz (1993:35), esse processo de desconcentração foi relativamente contido dentro de um polígono definido pelas cidades de Belo Horizonte, Uberlândia, Londrina/Maringá, Porto Alegre, Florianópolis e São José dos Campos. As novas indústrias de alta

tecnologia, por sua vez, tenderam a localizar-se no interior do Estado de São Paulo, próximas dos centros de pesquisa civis e militares e das universidades.

As práticas de descentralização da produção relacionam-se com a exploração pelo capital de determinadas vantagens associadas a um novo uso do espaço econômico. Essas vantagens podem incluir, entre outras, a exploração de novos mercados; o aproveitamento de infra-estruturas mais baratas, de novas fontes de fornecimento de matérias-primas, do menor controle da legislação ambiental; a obtenção de benefícios fiscais oferecidos pelas administrações estaduais e municipais e vantagens relacionadas a políticas de desenvolvimento regional do Governo Federal. Entretanto, a utilização de força de trabalho mais barata e não organizada aparece como um fator importante nesse processo, porque não apenas possibilita uma redução de custos, mas também uma *modificação das relações entre capital e trabalho*. A descentralização da produção pode ser utilizada como uma forma de combater os sindicatos dos grandes centros industriais. Assim, a ascensão do movimento sindical, a partir do final dos anos 70, em São Paulo e no ABCD, foi um dos fatores que impulsionaram a descentralização industrial.

No caso das montadoras de carros, a realocação configurou-se como uma ferramenta para imprimir um novo rumo nas relações capital-trabalho frente às dificuldades que os sindicatos do ABC, muito mais fortes que em outros setores, colocaram contra as estratégias mais diretamente anti-sindicais delas. Em sua localização tradicional, muitas montadoras tiveram que aceder a negociar com os sindicatos a reestruturação produtiva e, quanto mais fortes os sindicatos, mais lento e complexo foi o processo de mudanças, como indicou Cardoso e Comin (1995). É significativo que um dos argumentos usados pelo governo do Estado do Paraná para atrair montadoras foi propagandear a ausência de greves no Estado⁸.

Ao mesmo tempo que São Paulo e sua região metropolitana estão sofrendo uma aguda queda do emprego industrial, novos empregos estão sendo criados em outras regiões. Algumas cidades, situadas principalmente no sul e sudeste e algumas do norte e nordeste, tiveram taxas de crescimento do emprego industrial 50% acima da média nacional entre 1970-

1991. Manaus, Curitiba, Joinville, Fortaleza, Caxias do Sul, Belo Horizonte, Campinas e Salvador são alguns exemplos (Diniz e Crocco, 1996:95). Contudo, o crescimento do emprego industrial em novas regiões não tem um potencial compensador do desemprego gerado na Grande São Paulo. Isso porque as unidades produtivas dos novos pólos industriais, por serem novas, tendem a ser mais automatizadas e racionalizadas.

A grande concentração de fábricas que se foi constituindo historicamente na região de São Paulo foi atraindo migrantes, expulsos da terra, alguns vindos de lugares paupérrimos, que chegaram à cidade à procura de uma vida melhor. Eles formaram um coletivo operário que partilhava, nas grandes fábricas e nos bairros operários, condições comuns de vida, trabalho e cultura, bases que foram consolidando sua organização em sindicatos. Atualmente, as tendências à realocação da produção, à redução do tamanho das unidades fabris mais modernas e o aprofundamento da divisão social do trabalho entre as empresas estão conduzindo a uma crescente fragmentação, dispersão espacial e diversificação das condições culturais, de trabalho e de vida dos trabalhadores. Como resultado, as concentrações operárias se reduzem e as condições de trabalho, já marcadas pela diferenciação dos vínculos empregatícios, experimentam novas segmentações por regiões. Ao desemprego e à perda de dinamismo do mercado de trabalho, verificado nas regiões industriais tradicionais, opõe-se um florescimento, embora bastante mais limitado do que pretende a propaganda de vários Estados, de novas oportunidades de emprego, em outros lugares. Essa nova geografia da indústria está, assim, contribuindo para gerar novas contradições no interior da força de trabalho, entre aqueles afetados pelo desemprego em alta nas regiões abandonadas pelas empresas e aqueles favorecidos pela realocação dessas ou instalação de novas empresas; entre setores do sindicalismo que propõem resistir a algumas práticas das empresas em suas localizações tradicionais e outros que temem que elas respondam às reivindicações operárias com uma realocação da fábrica. É a “tirania da mobilidade do capital sobre o trabalho”, nas palavras de Burawoy (1990:159).

Conclusão

Este artigo mostrou como a situação adversa que hoje caracteriza o mercado de trabalho brasileiro se articula com novas formas de controle da força de trabalho no âmbito fabril, não apenas ao exercer pressão sobre os salários, mas ao gerar uma forte concorrência pelo emprego que se estende ao

⁸ Dados do Dieese apontam que a média de greves registrada no Paraná é efetivamente muito baixa: uma por mês. Apenas 13, 9 % dos trabalhadores paranaenses são filiados a algum sindicato. Essa percentagem está bem abaixo da média da região sul, que é de 22,1 %, e da média do Brasil, que é de 16,2 %, segundo dados do IBGE (Folha de S. Paulo, 8/6/1997).

interior da fábrica. Tal situação limitou a resistência dos trabalhadores à implantação de novas formas de utilização da força de trabalho, mais flexíveis e intensivas, assim como suas possibilidades de incidir na reorganização do trabalho, de modo a imprimí-lhe conteúdos mais favoráveis aos trabalhadores. Ao mesmo tempo, criou as condições para a obtenção do engajamento pessoal dos trabalhadores com os objetivos empresariais exigidos pelos novos métodos de organização e de gestão. Esse engajamento e algumas de suas contrapartidas estão conduzindo a uma crescente individualização das relações entre capital e trabalho e entre trabalhadores, no meio dos quais afloram uma série de contradições e de atritos, nutridos pelo medo de perder o emprego e pela incitação à uma concorrência pelo desempenho. Não menos importante é que o desemprego reinante tem colocado à disposição das empresas uma farta oferta de trabalhadores, dentre os quais pode ser realizada uma apurada seleção de acordo com as novas exigências técnicas, comportamentais e políticas. Finalmente, o desemprego e a diferenciação de situações de emprego dentro das empresas, entre empresas e entre regiões, estão conduzindo a uma heteroginização de interesses dentro da classe operária e a uma evidente perda de poder sindical. Essa perda de poder tem permitido à classe capitalista recompor seu domínio político sobre o trabalho, questão de suma importância no quadro de uma significativa intensificação das estratégias de reestruturação ocorrida nos últimos dez anos.

Referências

- ABRAMO, L. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. (Org.). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana*. São Paulo: Alast/Sert, 1998. p. 39-61.
- BALTAR, P. E. de A. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 6, p. 75-111, 1996.
- BALTAR, P.E. de A. *et al.* Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA e MATTOSSO, J. (Org.) *Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?*. São Paulo: Scritta, 1996. p. 87-108.
- BURAWOY, M. *The politics of production*. Londres: Verso, 1990.
- CARDOSO, A. M.; COMIN, A. A. Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico. In: CASTRO, N. (Org.). *A máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 388-400.
- CARDOSO, A. M. Globalização e relações de trabalho na indústria automobilística brasileira. Relatório de pesquisa Cebrap. São Paulo: mimeo, 1995.
- CARLEIAL, L. M. F. Reestruturação industrial, relação entre firmas e mercado de trabalho: as evidências na indústria eletro-eletrônica na Região Metropolitana de Curitiba. In: CARLEIAL, L. M. F.; VALLE, R. (Org.). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec/Abet, 1997. p. 296-333.
- CARVALHO, R. Q.; BERNARDES, R. Reestruturação industrial, produtividade e desemprego. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 2-12, 1996.
- CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. S. Flexibilidade e precarização: tempos mais duros. In: CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. S. (orgs.). *A ocupação na América Latina: tempos mais duros*. São Paulo: Alast/Sert, 1998. p. 9-18.
- DEDECCA, C. S. Desemprego e regulação no Brasil hoje. *Cadernos do Cesit*, Campinas, v. 20, p. 1-73, 1996.
- DIEESE <http://www.dieese.org.br>
- DINIZ, C. C. Desenvolvimento poligonal no Brasil: nem desconcentração, nem contínua polarização. *Nova Economia*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 35-57, 1993.
- DINIZ, C. C.; CROCCO, M. A. Reestruturação econômica e impacto regional: o novo mapa da indústria brasileira. *Nova Economia*, v. 6, n. 1, p. 77-98, 1996.
- FOLHA DE S. PAULO. Sindicalização é de apenas 13, 9% no Paraná. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 8 de junho de 1997, p. 17.
- INVERNIZZI, N. *Novos rumos do trabalho. Mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira*. 2000. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) - Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.
- LEITE, E. M. *O resgate da qualificação*. 1994. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.
- LIMA, M. H. Análise estrutural do emprego e dos rendimentos na indústria de transformação de São Paulo. São Paulo: DOP/DPPA/Fiesp, mimeo, 1995. p. 1-43.
- MATOSSO, J. E.; BALTAR, P. E. de A. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. *Cadernos do Cesit*, Campinas, v. 21, p. 1-23, 1996.
- POSTHUMA, A. C. Transformações do emprego no Brasil da década de 90. In: POSTHUMA, A. (Org.). *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo/Brasília: OIT/MTE, Editora 34, 1999. p.11-32.
- RODRIGUES, M. C. P. Brasil: evolução do emprego formal urbano nos anos 90. *Texto para Discussão CEEG - Fundação Getúlio Vargas*, v. 7, p. 1-45, 1995.
- SINGER, P. *et al.* Globalização e emprego. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, v. 45, p. 133-145, 1996.

Received on July 06, 2001.

Accepted on September 03, 2001.