

Desenvolvimento e agroindústria¹

*Fernando Ponte de Sousa** *Laércio Barbosa Pereira***
*Márcio Grijó Vilarouca****

* Professor do Departamento de Ciências Sociais da UFSC

** Professor do Departamento de Ciências Econômicas da UFSC

*** Sociólogo Pesquisador Bolsista do CNPq

Resumo

A partir de uma noção sobre o desenvolvimento econômico brasileiro o artigo aborda criticamente as relações de trabalho e a reestruturação produtiva tidas como inovações tecnológicas e organizacionais.

Por último aborda as relações de trabalho na agroindústria, a partir de um estudo de caso de Santa Catarina.

Palavras-chave: agroindústria; trabalhadores; economia brasileira; relações de trabalho.

Abstract

Outlining a notion of the economical Brazilian development, this article takes a critical stand toward work relationships and the productive restructuration understood as technological and organizational innovations.

At last, this study discusses the work relationships in agribusiness based upon a case study in the State of Santa Catarina.

Keywords: Agribusiness; workers; Brazilian economy; work relationships.

¹ Este artigo é extraído do capítulo VI do relatório de pesquisa: "Desempenho e perspectivas dos setores agroindustriais da economia brasileira: Implicações econômicas e sociais" - CNPq

Introdução

A forma excludente, em muitos casos, de como o desenvolvimento econômico-social se configura, o torna, observado rigorosamente, de notória incompletude conceitual; tal aspecto acentua-se quando a ele é relacionado o conceito de competitividade, restringido-o aos indicadores de produtividade, sem consideração à distribuição de renda e fatores como: capacitação; inovações técnico-organizacionais e infra-estrutura básica.

Como paradigma, sob tal incompletude, predomina uma sociedade mundial cada vez mais injusta. Esse sistema tem impulsionado as desigualdades nas sociedades, ricas e pobres. No Relatório do Programa das Nações Unidas sobre Desenvolvimento, o abismo entre as regiões desenvolvidas e as regiões subdesenvolvidas tem aumentado provocando desemprego e insegurança. Os 20% mais ricos detêm 85% do produto mundial (70% em 1965) e os 20% mais pobres ficam com apenas 1,4%. A América Latina e o Caribe apresentam um quadro de pobreza generalizada em um terço de seus 427 milhões de habitantes. Isto significa que o número absoluto de pobres aumentou de 82 milhões em 1950, para os atuais 165,6 milhões, com tendência a aumentar, apesar do crescimento econômico previsível.

Nestas condições, os desafios para um país como o Brasil são complexos, porque se por um lado não pode relegar a competitividade, já que os mercados não estão assegurados para o que é aqui produzido, como era até o final dos anos 70, por outro lado, está marcado por acentuada concentração de riquezas que compromete sua inserção internacional de forma dinâmica e auto-sustentável.

Sob tal conceituação é que nossa proposição inicial indica que não há falta de um direcionamento social, mas justamente sugere-se sua face autoritária como condição da exclusão econômica e social de grandes parcelas populacionais, de riqueza produzida no país.

Ainda na fase de elaboração do projeto indagamos se, em parte, não seria a desorganização dos trabalhadores; a debilidade de sindicatos e setores da sociedade civil a condição política para a efetivação dessa excludência. Esta hipótese foi analisada, mas evidentemente, não de forma tão ampla, a partir de tal problematização, na forma como segue.

Inicialmente, parte-se de algumas considerações gerais para situar a temática e delimitá-la ao estudo das relações de trabalho como recorte importante da reestruturação produtiva.

Na segunda parte, aborda-se tal reestruturação produtiva como mudanças nas inovações tecnológicas e organizacionais, relacionadas às relações trabalhistas, situando-as como importantes na observação do padrão de modernidade da gestão social onde definem-se os espaços aos protagonistas, ou seja, os trabalhadores.

Tomando como base os indicadores que apontam como mais avançada a relação de trabalho devidamente regulamentada, analisamos, em que medida, os contratos coletivos de trabalho contribuem para uma superação do quadro sócio-econômico assinalado, ou corroboram, pelas condições e limites em que são definidos, para o agravamento das condições sociais referidas, próprias de um quadro de competitividade espúria. Mesmo considerando a existência de outras formas contratuais e, inclusive o crescimento do trabalho informal, em tese é no setor formal, a expressão de contratualidades discutidas e negociadas, onde os protagonistas - no caso os trabalhadores - seriam respeitados em suas demandas como fator histórico e social de um real desenvolvimento.

À luz destas informações descritas nestas duas partes, finalmente, na parte relativa às considerações finais, são reiteradas algumas reflexões, não como conclusões fechadas, mas como indicações aproximativas de uma realidade tão contraditória.

Considerações gerais

Inicialmente é importante frisar que o estudo das relações de trabalho tem como referência básica a constatação das implicações das dimensões econômicas e políticas que lhes são abrangentes pela sociabilidade capitalista. Considera-se, também, que no atual estágio de crescimento econômico tal sociabilidade é caracterizada pelos avanços das inovações tecnológicas e pela globalização e monetarização da economia, estendendo e acelerando, embora desigualmente, os processos de reestruturação produtiva redefinem a efetividade do Estado. Neste marco, embora as políticas econômicas refiram-se às inovações técnicas como determinantes, na realidade, expressam relações de produção mais amplas, onde, as relações de trabalho são politicamente importantes. Sob este ângulo a relação entre crescimento econômico e equidade social não caracterizou-se pela “era dourada” da prosperidade, do *Welfare State*. Os empregos gerados em tal industrialização não foram suficientes para evitar a existência do desemprego estrutural, o que levou grande parte da população ao emprego informal, autônomo, e à marginalização pura e simplesmente. Acrescente-se que tal caracterização é definida, também, pelo estabelecimento de uma relação jurídica/repressiva do trabalho, cristalizada numa legislação da década de 30, de concepção corporativista, demonstrada, por exemplo, na imposição do regime de unicidade e monopólio de representação sindical; no verticalismo e na fragmentação organizativa; na ausência de organizações por locais de trabalho e intercategoria; no sistema contributivo compulsório; nas restrições ao sistema de contratação coletiva; nas limitações ao exercício do direito de greve e no poder normativo da justiça do trabalho; consubstanciando-se na falta de liberdade e na intervenção autoritária do Estado nos sindicatos. O excesso na oferta de mão-de-obra, oriundo de uma estrutura agrária perversa, contribuiu para que isto ocorresse. Sob tal viés conservador, cujo caráter de classe é o verdadeiro conteúdo polí-

tico da modernização da economia brasileira, repercutem as demandas por mudanças, nas relações de trabalho. Da parte empresarial, tais demandas, nos anos mais recentes são, em síntese, a flexibilidade da reestruturação produtiva como desregulamentação e desnormatização dos vínculos contratuais e, da parte dos trabalhadores, são a liberdade e a autonomia sindical, como condição prévia, e uma legislação de sustento de um outro sistema, qual seja, o sistema democrático de relações de trabalho, fundamentado em embasamentos constitucionais e em convenções internacionais, visando modernizar as relações de trabalho através de mecanismos capazes de proporcionar maior equilíbrio de poder, entre capital e trabalho, dentro do sistema produtivo (CUT:1995).

É neste cenário que se coloca o estudo das relações de trabalho e suas possibilidades de mudança na dinâmica da atual sociabilidade, tomando como base o setor agro-industrial, na forma do que aqui se denomina como gestão social da organização da produção, conforme referido no início deste artigo.

A abordagem específica do setor exige inicialmente reiterar o reconhecimento que a industrialização no Brasil, já referida, veio acompanhada da implantação do modelo de agricultura industrial, modernização com a valorização da agricultura empresarial, integração dos capitais financeiro, comercial, industrial e agrícola, ou, mais claramente com os processos técnico-econômicos característicos de estruturas oligopolísticas, não circunscritas setorialmente. Conforme definição de MÜLLER (1991:6/7): trata-se de entender o complexo agro-industrial como o espaço no qual a concorrência capitalista se dá, e através do qual se pode recuperar as particularidades técnicas, econômicas e financeiras, não mais circunscritas a indústria e a mercados específicos, mas em um espaço mais amplo em que se processam a geração e a apropriação do excedente. Embora tal conceito possa ser questionado metodologicamente por não dar conta das mudanças operadas endogenicamente como mais atinentes à dinâmica do que a reprodução de capital (POSSAS, 1991:29/63). Sabe-se que

tal conjunto particular de indústrias e mercados liderados pelas grandes empresas, tem de ser levado em conta no movimento conjunto da acumulação, considerando os níveis tecnológicos, produtivos, financeiros e a criação de mercados. Tais inserções podem extravasar para espaços contíguos de determinado mercado e indústria (POSSAS, opus citat). O mercado é situado como elo entre as etapas produtivas, mesmo que estas detenham relações trabalhistas diferentes, porque o relevante é a articulação entre núcleos distintos de geração e apropriação de lucro e acumulação de capital (HAGENAUER, 1991:11). Daí ser intrínseco a tal espaço a reconstituição de diversas cadeias produtivas mais amplas que a indústria. Dessa forma, os lucros diferenciais e as assimetrias competitivas observadas por POSSAS (1991:36), associadas também ao progresso técnico, têm implicações várias, mas não necessariamente os benefícios sociais por vezes esperados, como no caso brasileiro, onde tal modelo em vez de equilibrar crescimento e justiça social, promove concentração da renda e da riqueza, exclusão e marginalização social, concentração de propriedades de terra agrícola e expulsão de mão-de-obra.

O quadro atual, no qual localizam-se as demandas por mudanças nas relações de trabalho, é agravado com a abertura da economia a altas taxas de juros, fazendo com que milhares de agricultores percam seus empregos, tornando-os mais precarizados. A agricultura moderna é desempregadora de mão-de-obra, não podendo este problema ser resolvido pela agroindústria. Isto porque à medida que a grande indústria se desenvolve, a criação de riquezas depende cada vez menos de tempo de trabalho e da quantidade de trabalho utilizado, e cada vez mais da potência mecânica que são colocados em movimento durante o período de trabalho (MARX, opus citat, 221/3). Ainda no entender de MARX, a eficiência desses agentes não têm relação com o tempo de trabalho imediato, visto depender do nível geral da ciência e tecnologia aplicada à produção. Em síntese, o desenvolvimento do capital fixo indica o grau em que o saber transforma-se em força produtiva imedia-

ta. Mas isso não significa que a ciência, tornada força produtiva imediata, assegure, por sua vez, que a sociabilidade que lhe valora torne-se suscetível de garantir progresso social. As forças produtivas como fatores imediatos da práxis social, não apenas sob a forma de saber, organizam-se com uma dada forma social da produção, ou seja, dependem das relações de trabalho.

Qual, então, as possibilidades de que relações de trabalho se redefinidas e democratizadas logrem êxito frente ao processo de modernização, ainda precarizante, em andamento?

Para compreender tais possibilidades é necessário compreender o âmbito em que se articulam a reestruturação produtiva e as relações de trabalho.

Reestruturação, modernização e relações de trabalho

A proposição que orienta a pesquisa como um todo, e em especial esta parte, é a de que a reestruturação produtiva componente importante para o desenvolvimento sócio-econômico brasileiro e sua inserção na economia internacional depende de como se articulam o progresso técnico; o aumento de produtividade; os salários e o padrão de vida da população. A relação mediada e positiva em tais fatores, tende a contribuir com a elevação de padrões sociais de desenvolvimento, assim como, é verídico também o seu inverso. Quer dizer, a disparidade entre produtividade e salários gera efeitos estagnantes, sobre a demanda interna da economia, e conseqüentemente caracteriza a gestão social como perversa, tendo em vista os indicadores sociais predominantes no país. Sendo assim compõe-se de uma reflexão sobre a reestruturação produtiva, no âmbito da chamada modernidade da terceira revolução industrial, que se relaciona com as relações de trabalho, abordando questões mais gerais e, questões mais próximas à realidade brasileira.

Neste aspecto, teoricamente, o panorama geral se caracteriza por decisões político-econômicas de encaminhamento

das políticas públicas, de intervenção em diferentes mercados de trabalho. Quase todos os governos estabelecem normas de regulação, como por exemplo: salários mínimos; proteção especial à mulher e aos menores de idade. Estas normas legislativas, nem sempre cumprem seus objetivos quanto ao fato de proteger os trabalhadores mais vulneráveis ou corrigir injustiças. Segundo o Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial (1995:80): em muitos países em desenvolvimento com limitada capacidade administrativa, as normas muitas vezes deixam de ser aplicadas.

O espaço para boa parte das intervenções, regra geral, em função de mobilizações mais ou menos corporativas e indicadores de cultura política, é referente à desigualdade do poder de mercado, discriminação, insuficiência de informação e falta de adequada proteção contra riscos. As intervenções, numa observação mais generalizada sobre diferentes regiões do planeta, têm sido apresentadas como respostas à tal problematização, pelo menos em três pontos principais é o que se depreende do relatório do Banco Mundial: o estabelecimento de contratos informais, delegar aos sindicatos o poder de negociação e, legislação ou intervenção direta do governo.

Com relação aos contratos informais, antigamente uma forma mais aplicada na zona rural consagraram-se, hoje, com o crescimento generalizado também em zonas urbanas, mas não tem sido solução para países de renda baixa e média. Ainda segundo o Banco Mundial mais de 80% dos trabalhadores nos países de renda baixa e, mais de 40% nos países de renda média são empregados sem salário, que atuam tipicamente nos mercados informal e rural, longe do alcance dos sindicatos. As restrições à liberdade dos sindicatos indicam que, em muitos países, a regulamentação do trabalho não é cumprida.

Outro exemplo é o trabalho infantil. Segundo relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a maioria dos países têm leis contra o trabalho infantil. Mesmo assim, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) aponta que, em 1991, 80 milhões de crianças entre 10 e 14 anos de idade ocupavam trabalhos tão árduos, durante grande parte

do dia, que o seu desenvolvimento fica comprometido (BIRD, 1995:83). Podemos citar, ainda, o trabalho das mulheres, que no setor informal assume proporções bem maiores e de ganhos significativamente menores aos dos homens. Por outro lado, sabe-se como no mercado formal, com reconhecimento e liberdade dos sindicatos, estes conseguem elevar os salários de seus membros a níveis superiores aos prevalentes no mercado de trabalho, embora raramente a sindicalização abranja a maioria dos trabalhadores.

No caso brasileiro, observa-se um significativo crescimento econômico neste século, sobretudo durante as três décadas e meia que se seguiram à segunda Guerra Mundial (seu PIB multiplicou-se 11 vezes) sendo que na última década e meia registra-se um péssimo desempenho observando-se a diminuição em mais de 7% do PIB per capita, particularmente, entre os anos de 1980 e 1992. Neste período a economia brasileira gerou 18 milhões de empregos -15,8 milhões deles não-agrícolas - o que significa um incremento de 3,5% ao ano, muito superior à taxa de crescimento do Produto Interno Bruto, que foi da ordem de 1,5% ao ano, segundo dados compilados do Relatório Nacional Brasileiro apresentado à Cúpula Mundial para o desenvolvimento social - Copenhague, 1995. Entretanto, observa-se que, também segundo o mesmo relatório, que os ganhos do trabalho na renda nacional não tem ultrapassado a margem de 30%, sendo que dados mais recentes informam que 52% dos trabalhadores recebem, atualmente, menos de dois salários mínimos. Além do que após a implantação do Plano Real em 1994, o desemprego tem alcançado índices que o coloca como um grande problema para o mercado de trabalho. Segundo a Sondagem Conjuntural, n.119 (1996) da FGV, no primeiro trimestre deste ano, 35% de 1451 empresas consultadas dispensaram mais do que contrataram. Só na região metropolitana de São Paulo o desemprego atingiu 1342 milhões de pessoas em abril, sendo o maior contingente de trabalhadores sem ocupação desde o início da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), em 1985, calculado pelo DIEESE e Fundação Sistema Estadual de Análise

de Dados. A taxa de desemprego passou de 15% em março, para 15,9% em abril. Portanto, o mercado de trabalho brasileiro caracteriza-se por: atual crescimento do desemprego aberto; elevado grau de informalidade nas relações de trabalho; alta rotatividade da mão-de-obra, sobretudo para os trabalhadores menos qualificados.

Regra geral, são apontados como determinantes desses índices o aumento dos encargos trabalhistas introduzidos pela Constituição de 1988, aliados às mudanças de paradigmas produtivos, alterando a organização do processo de trabalho e dos perfis ocupacionais. Na realidade, a parcialidade de tal inferência não observa a colocação de que o mercado de trabalho vem sofrendo as conseqüências de uma relação viciosa entre arrocho salarial; inibição dos ganhos de produtividade; não investimento em qualificação e, diminuição de renda e mercado interno, como fragilidade da dinâmica da economia brasileira que é alicerçada numa das mais expressivas concentrações de renda. Combina-se neste quadro a existência de formas de trabalho escravagista, embora este tenha sido legalmente abolido em 1888. Segundo a Comissão Pastoral da Terra (GAZETA MERCANTIL, 29/5/96), no Brasil, o número de pessoas mantidas sob condições de escravidão em 1994 atingiu mais de 25 mil, sendo que a maior parte dos casos envolvendo mão-de-obra para o desmatamento e o corte da cana-de-açúcar.

Outra informação que ajuda a compreender a caracterização de um quadro precarizante das relações de trabalho refere-se à pouca preocupação com a capacitação do trabalhador. Apesar do discurso de modernização tecnológica, os dados confirmam que, na prática, a realidade é outra, visto que a escolaridade média do trabalhador brasileiro é de 3,5 anos; nos EUA é de 12 anos; no Japão é de 11 anos e na Coréia é de 10 anos (FOLHA DE SÃO PAULO, 29/10/95).

Segundo ALVES (29/10/1995, Folha...) do Instituto de Economia Aplicada (IPEA): a baixa escolaridade no Brasil é considerada uma armadilha que pode prender o país no círculo vicioso do desemprego. Segundo o autor, estudos do IPEA indicam que metade dos trabalhadores brasileiros com mais

de 25 anos (23,2 milhões) passaram menos de 5 anos na escola e quase 20% estudaram menos de um ano. Esta escassa escolaridade força a substituição (demissão) dos empregados menos qualificados, ao invés da mudança do perfil da mão-de-obra, através da qualificação permanente.

Outro aspecto caracterizador de tal panorama é a terceirização das atividades industriais que tem multiplicado o número de prestadores de serviço. Pulverizadas as atividades, os trabalhadores deste segmento perdem representatividade e poder de barganha, no momento em que nem mesmo o sindicalismo industrial consegue ser tão combativo. Resultado: os salários mais baixos dos serviços tendem a continuar baixos por mais tempo.

De forma geral, tal caracterização, configura-se como crise para os sindicatos que, depois de 18 anos do seu ressurgimento no país, no ABC paulista, perdem o seu poder de mobilização e barganha. Esta perda de poder, dos sindicatos brasileiros, parece seguir um movimento, utilizado anteriormente, em outros países. Ao contrário do que acontecia no final dos anos 70, os sindicatos brasileiros, hoje, têm mais dificuldades em ver seus pleitos atendidos pelas empresas, principalmente, em virtude da ameaça do desemprego.

Para situar um pouco o debate que hora se faz, sobre tais aspectos, rapidamente lembramos a visão de setores empresariais, manifestada pelos representantes da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), SENAI e SEBRAE, por ocasião do seminário Os trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP) realizado em Campinas, em setembro de 1993 (DIEESE, 1994:21). A visão empresarial funda-se na preocupação de que se não conseguirem qualidade e produtividade em padrões compatíveis com os internacionais, não conseguirão retomar o desenvolvimento. Para o que consideram importante a modernização das relações capital-trabalho, passando pela transparência e mecanismos de participação dos trabalhadores na gestão, quando apenas 10% das empresas industriais assim procedem; repartir ganhos de produtividade é algo que também não vem ocorrendo

e: concretizar o papel social da empresa, dando condições para o desenvolvimento integral das pessoas que nelas trabalham, não somente o desenvolvimento técnico, mas o desenvolvimento cultural, social, político e econômico (DIEESE, opus citat). Sabemos que tal projeção está longe da realidade.

Por outro lado, a viabilização de tal propósito, segundo a visão empresarial, requer superar uma condição agora intensamente falada: o “custo Brasil”. Neste ponto, empresários e governo estão de pleno acordo. Por ocasião de barulhenta e noticiada manifestação dos empresários em Brasília, o governo brasileiro acenou com o aumento dos limites de isenções fiscais; redução de encargos sociais e implementação do contrato temporário de trabalho, diminuindo as garantias e benefícios dos empregados (FHC, FOLHA..., 22/5/96). Da parte dos empresários, conforme documento entregue ao governo federal nesta mesma data, em que foram recebidos pelo Presidente da República, onde consta, também, a reivindicação pela reforma da previdência, ou seja, sua privatização, concernente ao principal do seu documento que é “reforçar o papel da privatização”, além da “diminuição do custo-trabalho” e “desregulamentação”. Após a referida manifestação, o governo federal intensificou seus esforços na reforma da Constituição colocando como urgência exatamente a reforma da Previdência e a desregulamentação constitucional das garantias dos trabalhadores. Nesta última, como já indicado, a proposta do Poder Executivo discutida na câmara em regime de urgência permite a contratação de trabalhadores por prazo determinado em qualquer atividade desenvolvida pela empresa. Segundo SULZBACH (FOLHA DE SÃO PAULO, 21/6/96) pretendem criar uma caricatura de empregados, transformados em cidadãos de segunda categoria. Tal proposta leva ao aprofundamento das desigualdades já existentes no meio da classe trabalhadora, acentuando ainda mais a luta que se trava entre os incluídos (com emprego), e os excluídos (sem emprego).

A pretexto da redução dos custos da mão-de-obra para aliviar o chamado “custo Brasil”, permite-se a subtração de direitos, via lei ordinária ou negociação coletiva, constituindo

um enorme retrocesso quanto aos direitos, aprofundando a desagregação social e a super exploração do trabalhador, ao invés da universalização das conquistas sociais. Noutras palavras, pode-se dizer que se trata de regulamentação da desregulamentação. Ou seja, boa parte dos direitos trabalhistas não são cumpridos integralmente, vigorando, na prática, o trabalho temporário, além do trabalho informal, pelo fato, da não regulamentação dos direitos sociais declarados na Constituição Federal de 1988.

As mudanças na estrutura produtiva, que através das inovações tecnológicas no processo de trabalho e nas formas de gestão, estabelecem as referências (que em larga aplicação são compreendidas como reestruturação produtiva) e, sob tal conceito, qualidade e competitividade, adjetivadas um tanto a-historicamente são eleitas como fatores determinantes do desenvolvimento. Após serem resumidas, algumas implicações sociais desta temática, indicam-se, então, alguns elementos da referida reestruturação produtiva, para que se visualize mais claramente seu enfoque, a partir das relações de trabalho na agroindústria.

As mudanças no processo de trabalho, através das novas tecnologias e dos novos métodos organizacionais, ocorrem de forma diferenciada e desigual; a tecnologia não carrega uma forma intrínseca de organização do trabalho - a sua decisão é antes de tudo política. No caso brasileiro, a reestruturação é conduzida sem negociação com os sindicatos, e segundo alguns autores, vem apontando um viés claramente anti-sindical. Este viés na prática, pode ser evidenciado através da utilização dos CCQs (círculos de controle de qualidade) com clara intencionalidade de 'desviar' os trabalhadores dos sindicatos, ou ainda, na implantação de novas tecnologias em setores com grande concentração de operários qualificados - geralmente em setores mais combativos - paralelo à intenção de aumento de produtividade. Sendo o trabalho padronizado/simplificado coloca-se a possibilidade de maior rotatividade/substituição da mão-de-obra.

A combinação destes fatores pode implicar em um maior controle sobre o trabalho por parte da empresa, ao invés de

criar um paradigma participativo_ - que no caso brasileiro é o mais provável que esteja acontecendo. No final dos anos 70, deu-se início a implantação de CCQs com a resistência à delegação de decisões aos trabalhadores, assim como a restrição dos assuntos discutidos com relação a custo, produtividade e qualidade; fato que, finalmente, implicava em 'integrar' o trabalhador sem alterar as relações de poder na fábrica (LEITE, 1994:563/87). Esta estratégia contou com a resistência dos trabalhadores, e contribuiu para o fracasso da implantação dos CCQs. Desta forma os interesses, num segundo momento, voltaram-se para as inovações iniciadas em 1985. Tem início, também, a difusão do *Just-in-time*, com o mesmo padrão anterior, ou seja, o de menor controle sobre o próprio trabalho, de padronização de tarefas, resultando na não implementação do trabalho multiquificado. Há referências, ainda, na insistência das empresas em não abandonar a complexa e ampla estrutura de cargos e salários, contraditória ao princípio de flexibilidade, visto que, a multifuncionalidade pressupõe pequenas diferenciações salariais (id. Ibid, p.572).

Neste sentido, surgem exigências de polivalência (trabalho desqualificado em várias máquinas, ou ainda, a inclusão nas tarefas do controle de qualidade) sem a conseqüente mudança na hierarquia salarial; o mesmo se dá quando ocorre o aumento da qualificação e das tarefas - a justificativa é que a remuneração é a possibilidade de um trabalho mais diversificado (HUMPHREY, 1994:161). Não há casos de formação de grupos de trabalho semi-autônomo no Brasil (ou são raros). A preferência nas indústrias é a implantação de ilhas de produção, que significa trabalho mais intenso e desqualificado em várias máquinas, compatibilizando-se com formas de contratação temporária. Um trabalhador pode operar a ilha, sendo que em tempos de crescimento da demanda são contratados trabalhadores temporários (DIEESE, 1994:161/3). A desqualificação pode implicar, como é comum no Brasil, maior rotatividade da mão-de-obra.

Nos anos noventa, o processo mostra aparências de assumir uma forma mais sistêmica, com mudanças na organiza-

ção industrial - focalização, terceirização. Registros do DIEESE (opus citat) indicam a precarização das relações de trabalho: os trabalhadores das empresas terceiras têm menos benefícios sociais (72,5%), recebem salários menores (67,5%), trabalham sem equipamentos de segurança (32%), e, segundo LEITE (1994:575), alguns casos mostram que cumprem jornadas de trabalho mais extensas, possuem menor qualificação e não possuem registro em carteira.

Aos sindicatos não é dada nenhuma margem de controle sobre o processo (a não ser aos sindicatos mais fortes), nem por parte das empresas e nem por parte da legislação governamental. Os novos métodos e as novas tecnologias são implantados no Brasil sob uma variante autoritária (DIEESE, 1992:137), e isto se deve, também, à fraqueza das organizações sindicais; à escassez de comissões de fábrica; etc.

As barreiras à distribuição de renda e à conseqüente modernização - não só da estrutura produtiva, mas também das relações de trabalho - são variadas, e neste sentido não se pode deixar de fazer referência às políticas institucionais. O que se percebe claramente é que as empresas recebem incentivos do governo para se automatizarem e, quanto aos trabalhadores não se oferece nenhuma contrapartida. Assim temos a Lei de Informática em 1984, com o BNDES fornecendo crédito para a automação, ou outras opções, dadas pelo governo, à dedução do imposto de renda e incentivos para importação de máquinas. Todos os órgãos responsáveis pela questão da automação são formados, majoritariamente, por empresários e representantes do governo, sendo que, essa lei nega a possibilidade de formação de comissões paritárias para negociar a introdução da automação na empresa. Em 1988, com a Assembléia Constituinte, e com as pressões sindicais, a automação é levada em conta e recebe um artigo (art. 7, inciso 27) que: prevê proteção em face da automação, na forma da lei, ou ainda no inciso 11: participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Porém, a lei complementar ainda não foi feita, não tendo por

isso resultados práticos. Em 1990, surge no governo Collor o programa de competitividade industrial, também com a exclusão dos sindicatos sem a participação do Ministério do Trabalho; mais um fator indicativo da postura política no que se refere a estas questões.

O contrato coletivo de trabalho que poderia ser uma forma de resolver as várias questões, suscitadas pelas mudanças, é inviabilizado na prática - tanto pela falta de autonomia dada aos agentes, visto que, a resolução das discordâncias fica a critério do poder judiciário, como pela organização corporativista na qual se baseiam, qual seja, da dependência e intervenção estatal. Do lado do empresariado, sua indisposição de negociar é favorecida por esta forma de "legalidade repressiva".

O debate sobre a reestruturação produtiva, como já foi assinalado, apresenta-se sob o enfoque de uma modernização das relações de trabalho como necessária à competitividade produtiva. A proposição sustenta-se na observação de que as inovações tecnológicas no processo de trabalho, articuladas com as inovações de gestão organizacional, são obstruídas como condição de competitividade dos produtos, se estes ainda forem realizados sob o peso de regulamentações trabalhistas que engessam com o seu custo as possibilidades de concorrência, portanto, as de investimento e produção. Emprego e renda sob esse enfoque (ao invés do enfoque da potencialização da demanda efetiva), seriam meras conseqüências, colocadas a oferta e a procura, também para o mercado de trabalho como fator de determinação e elevação do grau de competitividade. Tal debate, embora acentuado mais recentemente com a discussão do neoliberalismo econômico, não é de agora.

O fordismo emergiu nos anos 70 como elemento importante e a contribuição de BRAVERMAN(1980) sobre a teoria da desqualificação nos alertava para os aspectos controversos da modernização do processo de trabalho, e pela escola francesa da regulação, com sua interpretação da "crise capitalista como uma crise do fordismo (WOOD, 1991:40). Mais recentemente, conceitos como o de especialização flexível e pós-fordismo têm assumido o primeiro plano. Ainda no dizer de

WOOD (1991:28/43): o centro do debate tem-se deslocado, portanto da desqualificação para a flexibilidade, a qualificação polivalente e a organização coletiva, que vêm sendo chamadas, nos círculos gerenciais, de trabalho em equipe. Assim, como o fordismo que ocupou uma boa parte da literatura econômica e da sociologia do trabalho, o conceito de pós-fordismo apresenta-se com grande efeito.

Os olhos voltam-se ao Japão como referência de um novo paradigma para a sociologia do trabalho, dada a importância das formas de organização do trabalho e as relações industriais como base inovadora de sustentação ao notável desempenho econômico do país. Contrapondo-se à visão do capitalismo ocidental expressados no taylorismo e/ou fordismo onde empresários e trabalhadores são postos como antagônicos, o modelo japonês em nome da reconstrução pós-guerra, enfatiza os objetivos comuns numa pauta consensual de interesses, como sustentação das relações de trabalho. Em tal modelo, a adequação de tais relações é colocada pela ênfase sobre o papel central desempenhado pelas empresas, tanto na acumulação quanto na regulação do conjunto (1994:202). Nestes termos, o pós-fordismo toma, na especificidade japonesa, uma espécie de “japonismo” para os defensores da especialização flexível, como um novo paradigma de organização, tendo renunciado à produção em massa. Deve-se ressaltar aqui que, neste último aspecto, há controvérsias, pois, segundo SAYER:

(...) seja qual for a situação da produção em massa no ocidente, ela está viva e próspera no Japão (...) Um exame, mesmo superficial, dos novos produtos de consumo revela que a produção em massa não está em declínio, mas em expansão, particularmente no Japão.

Na realidade, o debate em torno do fordismo e do Japão demonstra que não há consenso. A polarização estereotipada como ‘fordistas’ e ‘pós-fordistas’, fossilizando ou generalizando a experiência japonesa, esconde que do ponto de vista da acumulação de capital e desvalorização do trabalho como valor de troca, o paradigma é o mesmo, ou seja, a natureza do capi-

talismo não foi alterada, embora intensificadas as formas de exploração. Quanto ao processo de trabalho propriamente dito, o fordismo, o taylorismo e as novas formas de organização são, como indica WOOD (1994:40), “multidimensionais”. O Kanban e o Kaisen devem ser vistos como inovações, na teoria e na prática de gestão, mas como insiste WOOD, considerá-los assim não é igual a dizer que os métodos japoneses viram pelo avesso os dogmas centrais da produção em massa. Ainda na expressão do autor, a japonização do fordismo” é uma evolução das teorias gerenciais do processo de produção capitalista, que não cabe em conceitos a-históricos.

É sob este cenário que a expressão ‘modernização’ muitas vezes aparece como imperativo categórico destituindo do seu conteúdo conceptual e histórico, a funcionar como ato, um tanto mágico, que propicia o redirecionamento da economia brasileira com vistas à globalização, onde são apresentadas fórmulas de redução dos custos das empresas, em relação à mão-de-obra, como exigências dos novos enfoques gerenciais de qualidade total.

A apresentação do custo da mão-de-obra, como o elemento nocivo à modernidade, é fruto da emergência do que se convencionou chamar Terceira Revolução Industrial e da reestruturação mundial do capitalismo que se processa promovendo a ruptura do compromisso social e institucional erguido como padrão de industrialização no pós-guerra, ou seja, a despeito das inovações tecnológicas no processo de trabalho e, no gerenciamento da organização social da produção, o que se promove com a duvidosa modernização é na prática, uma relação trabalhista “pré-fordista”, embora não de forma homogênea, dado como se apresenta em diversos países capitalistas. É de se levantar tal questionamento, na medida em que os indicadores acentuam o caráter excludente, econômica e socialmente, do sistema capitalista. Basta ver alguns desses indicadores.

Embora de forma variada, a exclusão do emprego e do seguro equivalente tenha se generalizado nos países mais industrializados, como característica de um mercado de trabalho mais descentralizado e desregulado, fazendo crescer a de-

sigualdade social, corroboradas com as facilidades patronais em utilizar e dispensar trabalhadores, de formas bem distintas do “compromisso” keynesiano, onde agora as novas regras da relação de trabalho são estabelecidas unilateralmente. Parece tratar-se de uma modernização conservadora que invade, inclusive, as políticas governamentais, onde, a partir dos anos 80, as formas de proteção social dos trabalhadores são consideradas como determinantes da elevação do desemprego, e assim reduzidas, mais uma vez em nome do mercado.

Lembra MATTOSO (1995: 86/7):

a insegurança no emprego pode ser observada através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo indeterminado, eventuais, em tempo parcial, trabalho a domicílio, ou independentes, (...) que conformam o questionamento progressivo da relação padronizada de emprego, característica do padrão de desenvolvimento norte-americano.

O quadro de exclusão, no caso brasileiro também se apresenta, mas com uma peculiaridade: mais agravado socialmente, dado que o país não incorporou plenamente o padrão de desenvolvimento norte-americano, e com a emergência da Terceira Revolução Industrial mergulha em uma crise estrutural. Os últimos 15 anos demonstram esta evidência, pela crescente produtividade do trabalho, na indústria e, inversamente, no mesmo período a queda no nível de emprego.

Agroindústria e relações de trabalho

O recorte que se faz com relação à agroindústria, sem perda da perspectiva mais ampla, é tentar analisar, em que medida o setor agroindustrial, que é significativo, pela importância e presença na economia brasileira, expressa possibilidades de avanços e competitividade autêntica no que depende das relações trabalhistas ou, em que medida tais relações são próprias de uma modernização conservadora. Interessa compreender se a organização social da produção na agroin-

dústria, refletida nos aspectos relativos à relação entre produção, renda e participação dos trabalhadores, institui desafios que podem ser enfrentados numa perspectiva de fato inovadora e democratizante, ou, quais as condições em que são problematizados os antagonismos trabalhistas, e que exigências se fazem à intervenção organizada dos sindicatos.

Para cumprir tal objetivo específico, inicialmente situam-se alguns aspectos da agroindustrialização para, posteriormente, adentrar-se num estudo de caso, qual seja a da agroindústria em Santa Catarina. É importante salientar que, metodologicamente falando, o estudo de caso referido é significativo visto que, conforme dados do IBGE, no sul do Brasil, as relações de trabalho são mais avançadas, comparativamente, aos de outras regiões. No nordeste, por exemplo, quanto à implementação e respeito do trabalho formal, esta não atinge a 40% dos trabalhadores em atividade, enquanto na região sul passa de 66%, isso em 1990, embora agravados esses dados mais recentemente pelo crescimento do desemprego como variável a forçar a informalidade.

Os métodos de reestruturação produtiva foram desenvolvidos, principalmente, para a indústria, mas apresentando especificidades nas mudanças de trabalho, na agricultura e agroindústria. O ângulo de tais inovações - quanto às relações de trabalho, de forma geral, é obter mais lucros e menos custos, como na agroindústria canieira nacional, desde a década de 70, onde elevam-se os índices de crescimento e modernização, tanto na parte agrícola quanto na industrial. Para isso, os programas subsidiados pelo Estado foram importantes para crescimento da área plantada e a elevação dos índices de produção e de produtividade. Conseqüentemente, não é linear o resultado esperado, sabe-se que unidades produtivas poderão deixar de existir, sem implicar necessariamente em crise na agroindústria canieira, como divulga o sindicato patronal, visando melhores preços e maiores subsídios afim de ampliar os lucros, mesmo em regiões que apresentam baixo poder de competitividade, tendo em vista a redução dos custos de produção.

De forma geral, segundo levantamento do DIEESE (1994:252):

(...) do ponto de vista social, processo de modernização gerou um conjunto de efeitos perversos, onde se destacam: a concentração e centralização da terra e da produção; a desestruturação das relações sociais de trabalho tais como a moradia, a parceria, o arrendamento nas grandes propriedades, a expulsão de milhares de trabalhadores de suas terras que hoje, na condição de bóias-frias, encontram-se subordinadas e exploradas por essa mesma agroindústria.

Somente a mecanização agrícola implica em: redução do tempo de realização das tarefas; redução de número de trabalhadores rurais; redução do número de famílias residentes nas propriedades; mudança qualitativa na demanda de mão-de-obra; intensificação do ritmo de trabalho com atividade conjunta de máquinas e trabalhadores no plantio; assim como, na colheita, corte, carregamento e transporte. Mais recentemente o aprimoramento das máquinas colheitadeiras ampliam as atividades de corte, podendo diminuir o número de trabalhadores fixos. As conseqüências são: aumento do desemprego; redução do valor do salário médio; mudança no perfil da demanda de mão-de-obra e, perda do poder de barganha dos trabalhadores, fragilizando a representatividade e força das organizações sindicais dos trabalhadores.

Na indústria, os eixos da modernização, em geral, estão na automação e informatização, que têm possibilitado um aumento no tempo da produção contínua, maior extração dos produtos e redução nos custos de manutenção.

Quanto às novas técnicas de gestão da mão-de-obra, acompanhando as inovações tecnológicas, a seleção torna-se mais dirigida a considerar a capacitação produtiva do trabalhador, bem como, no uso de recursos computacionais para precisar melhor o controle da sua produtividade. Segundo estudos do DIEESE (1994:259) os resultados obtidos com essa nova política mostram que, em poucos anos, algumas usinas do estado de São Paulo dobraram a produtividade média dos

trabalhadores agrícolas, reduziram a falta ao trabalho e conseguiram desmobilizar alguns sindicatos.

Além disso, as empresas em geral, inclusive no caso dos estados do sudeste e do sul do país, continuam utilizando métodos arcaicos de relações de trabalho e de produção; combinando-se o moderno e o arcaico pelas mediações autoritárias de gestão, incluindo a repressão à dirigentes sindicais e delegados sindicais, como forma de garantir a exploração de bóias-frias; do trabalho de crianças e jornada de 12 horas de trabalho para os operários das indústrias. Noutras palavras, tudo indica que a modernização - entendida como tecnológica e de gestão - tem impulsionado a deterioração da vida dos trabalhadores. As mudanças ocorridas tendem a uma maior exploração dos trabalhadores e ao desrespeito às cláusulas trabalhistas Constitucionais, onde a modernização, afora as inovações tecnológicas, parecem ser muito mais discurso empresarial do que um avanço nas condições sociais de vida dos trabalhadores.

Em suma, este é o cenário em que se situa nosso estudo: um conjunto de transformações do predomínio da terra para o predomínio de insumos e máquinas, da força de trabalho colono e familiar, de auto-abastecimento para mão-de-obra, que consome em supermercados.

Com a modernização agrária e a constituição dos complexos agroindustriais, as relações de produção no setor tornaram-se mais complexas e multiformes, onde o trabalhador ainda é familiar, cooperado, integrado, bóia-fria, mas crescentemente assalariado, além dos informalizados em alguns setores ligados à agroindústria onde perpassam uma combinação de relações que fogem do âmbito deste estudo; entretanto, focamos nossa atenção ao setor assalariado propriamente dito, considerando o universo formalizado ou regulamentado nos termos da legislação do trabalho empregatício, visto as sinalizações de crescimento econômico das indústrias dos ramos mais significativos. Principalmente, porque a industrialização da agricultura transformou as relações do homem com a terra, numa espécie de urbanização do campo (MÜLLER, 1996:46), onde o novo sindicalismo nascido nas fábricas pas-

sa a orientar, também, a organização dos trabalhadores agrários, possibilitando nas indústrias do setor, crescer um sindicalismo embrionário do velho e do novo, frente aos desafios impostos pela reestruturação produtiva em andamento.

Fizemos uma caracterização do setor agroindustrial de Santa Catarina através da análise de dados referentes a economia do trabalho, tais como: salário, emprego, produção física industrial, horas trabalhadas, faturamento/vendas, também foram analisados, os contratos coletivos, considerando a problematização observada, tais como salários, acesso sindical à fábrica, garantia de emprego, qualificação, jornada de trabalho, e outros. Dada a extensão de todas as informações levantadas e analisadas, o que se segue como considerações finais contém apenas alguns elementos mais gerais de confirmação das sugestões formuladas na revisão bibliográfica.

Considerações finais

Duas partes distintas, porém articuladas, estão nestas considerações finais. Uma parte aborda aspectos pontuais observados no levantamento empírico do estudo de caso da agroindústria de Santa Catarina, outra parte resulta de aspectos mais gerais levantados e debatidos no percurso deste artigo.

Primeira: o foco da reflexão se dirige, de forma genérica, à articulação entre as relações de trabalho e o padrão de industrialização vigente na agroindústria. O que se verificou é que não há equilíbrio entre o crescimento da produção e a distribuição de renda; e ainda, que as relações de trabalho continuam sendo geridas de forma arcaica. Alguns índices desta questão são demonstrados no contrato coletivo e nos dados referentes à economia do trabalho. Nos primeiros, verificam-se as restrições à atividade sindical, dentro da fábrica, tido como assunto privado, referente apenas à empresa. Desta forma, pode-se entender que as empresas liberam os dirigentes sindicais para atividades extra-fábrica, mas, internamente, reduzem o contato com os trabalhadores a um quadro de avisos com conteúdo previamente controlado. Neste sentido, as cláusulas sociais poderiam

apresentar o outro lado, o único espaço onde a empresa faz concessões - o espaço não-político (complemento previdenciário, remédios, auxílio funeral, etc.). Mesmo nos assuntos econômicos, como salários; incorporação dos ganhos de produtividade aos salários e participação nos lucros, as empresas não fazem concessões. A participação do custo com pessoal em relação ao faturamento, como vimos é reduzida.

As empresas utilizam-se arbitrariamente de prerrogativas que incidem em diminuir o controle dos trabalhadores sobre o trabalho, da compensação da jornada de trabalho, evitando-se que se pague, além disso, os adicionais. Nesse sentido, observa-se no setor a utilização de horas extras para aumentar a produção, contando inclusive com a demissão de trabalhadores. Há casos particulares que são bem ilustrativos, como em um contrato coletivo, que prevê a demissão quando da falta de matérias-primas. Outra prática usual é aumentar o salário, referendado como subsídio, de forma a não reconhecer a sua natureza salarial. Além disso, em geral, a precariedade do emprego é facilmente identificável, nos dados apresentados pelo respectivo setor, evidenciado pela grande rotatividade da mão-de-obra em períodos curtos. Assim, no período de três anos o número de demitidos e readmitidos permanece o mesmo. De forma genérica, tomando o setor como um complexo no qual são articulados diferentes e desiguais relações de trabalho, observa-se o aumento da utilização de trabalho familiar/doméstico ou terceirizado, logo sem registro, que acaba por atuar de forma positiva, barateando os custos nas empresas maiores.

Verificam-se exemplos particulares - na utilização de horas-extras como estratégia de aumento de produção, mesmo com demissões, ou, pelo aumento de produtividade no crescimento da produção física industrial e na diminuição do número de trabalhadores. Observa-se, também, o fraco vínculo, quase inexistente, entre faturamento e emprego.

Nesse sentido, embora conscientes da generalidade dos dados, podemos fazer algumas inferências quanto ao tipo de modernização buscada no setor, o que não implicaria na con-

figuração de um novo paradigma muito menos participativo. Ou seja, apesar da nova fase de desenvolvimento do capitalismo a nível mundial e de novas formas e experiências de gestão da produção, evidencia-se que de forma geral o setor permanece com as mesmas práticas próprias do modelo de desenvolvimento histórico brasileiro que configura-se sob um viés, altamente conservador e concentrador de renda.

Segunda: apesar da Região Sul apresentar índices mais favoráveis que a média brasileira, com relação ao percentual de trabalhadores com carteira assinada, o emprego informal, principalmente em empreendimentos de pequeno porte, continua sendo uma faceta importante do mercado de trabalho. Tal tendência é observada nos dados do PNAD de 1990 e confirmados no de 1993, além da inserção de crianças (27,8% de 10 a 13 anos) no mercado de trabalho, embora a Constituição brasileira proíba que crianças de menos de 14 anos façam parte da força de trabalho.

Tais dados, aliados ao crescimento da produtividade nos últimos 15 anos e da redução do nível de emprego na indústria, apontam que tais distorções agravam o quadro de precarização de razoáveis contingentes de pessoas que estão no mercado, bem como um crescente processo de exclusão de outro razoável contingente de mão-de-obra, apesar da relativa absorção, fomentando graves conseqüências sociais. O sistema vigente parece ter sua lógica sustentada numa dinâmica de atração e expulsão de trabalhadores, sem mediações sociais e institucionais satisfatórias que garantam a sociedade como fim. O que se observa é o contrário, a sociedade servindo ao mercado, onde as desigualdades sociais aparecem como estratégia social de dominação, com explícito conteúdo de classe, tal o caráter perverso que caracteriza o desenvolvimento do país.

A dinâmica de atração e expulsão de trabalhadores, a exigir ações organizadas e institucionais de mediação, implica em espaços de atuação, principalmente, dos protagonistas que vivem do trabalho e que na organização da sociedade, a partir dos interesses populares, precisam garantir padrões míni-

mos de educação e saúde, bem como justa distribuição do acesso aos recursos produtivos e ampliação, ao invés de diminuição, das redes de proteção social.

Estas condições, sem dúvida, dependem da intervenção organizada dos trabalhadores e suas representações políticas no sentido de restabelecer as relações de trabalho noutros termos, visto que origina-se, deste campo, boa parte da fiança ao padrão de produção e acumulação. Este, posto aqui, como objeto de estudo, é o ponto fundamental a ser considerado. Ou seja, o movimento de desvalorização do estatuto do trabalho (sindicato, direitos sociais, cidadania, democracia interna à empresa, entre outros), necessita ser urgentemente interrompido. Tal desafio implica, de forma mais geral em estratégias, tais como: redefinição do papel do Estado e das ações das entidades não-governamentais voltadas para o problema do emprego, através de medidas de geração de empregos e de garantias de renda e, estabelecimento de um projeto nacional a médio e longo prazos cujo conteúdo seja de um desenvolvimento sócio-econômico sustentado, pois apenas medidas parciais e/ou conjunturais, poderão favorecer temporariamente algum setor, mas sem resolutividade social de abrangência ampla e duradoura no contexto de mercado mais internacionalizado, de maiores riscos e mais sujeito às organizações capitalistas transnacionais.

Outra condição importante que pode-se concluir das informações analisadas, e que diz respeito à atuação dos que vivem do trabalho, é a liberdade e a autonomia sindical como condição ao enfrentamento das políticas anti-trabalhador e antidemocráticas. O fim do regime militar e a vigência da nova Constituição modificaram em parte esta situação, o que contribui com uma ampliação das lutas reivindicatórias, mas no conjunto, não tem ainda logrado os êxitos necessários face à contra ofensiva conservadora patronal e governamental que, neste momento, investe contra os direitos estatutários dos trabalhadores e a liberdade e autonomia dos sindicatos, restringindo ao máximo o exercício do direito de greve. As fortes restrições às greves, impostas através das ações governamen-

tais e da Justiça do Trabalho, são 'justificadas' pelo argumento de que as mesmas não estão regulamentadas, apesar de constarem como direito declaratório constitucionalmente. Neste contexto é que ganha nova dimensão a discussão da liberdade sindical, na medida que, em nome da competitividade e da sua necessária reestruturação produtiva, são apresentados projetos, como o do governo federal, de flexibilidade dos direitos trabalhistas. A medida, entre o legal e o ilegal, arbitrada unilateralmente pela justiça do trabalho, sem amparo constitucional, restringirá, ainda mais, o espaço de atuação dos trabalhadores. Estes termos, conseqüentemente, restringirão, ao invés de ampliarem as agendas de mobilização e negociação.

O percurso do fordismo ao toyotismo, como síntese de organização do capitalismo no seu processo de mundialização, combina políticas econômicas neoliberais e toyotismo de acumulação flexível impondo aos trabalhadores novas formas de controle e subjugação, por um lado retirando as medidas de proteção social conquistadas, e por outro aprimorando o controle no processo de trabalho.

Nesta dupla relação, a intervenção dos trabalhadores implica em estratégias amplas, como as anteriormente citadas, mas poderão ter viabilidade se sustentadas a partir de sua própria reestruturação sindical, ou seja, o fortalecimento da sua organização, no local de trabalho. Se a conjuntura de desemprego diminui o poder de barganha dos sindicatos, por outro lado, sua estrutura sindical baseada em gestores burocratizados e distanciados da base, agora mais multifacetada, pulverizada e terceirizada, fragiliza-se a consciência de classe e sua conseqüente diminuição na capacidade de mobilização. Sendo assim, a condição lógica de tal processo, verificada neste estudo de caso, é a necessidade das organizações por local de trabalho e o sindicato único por ramo de atividade. Tal reorganização por base poderia auferir melhores condições de mobilização e negociação, especialmente, quanto à proteção face à automação e à terceirização.

No plano legal, é imprescindível a defesa dos artigos 7 e 8 da Constituição Federal que, respectivamente, definem os

direitos dos trabalhadores urbanos e rurais que visem à melhoria de sua condição social e a liberdade de associação profissional ou sindical.

Nestas condições, políticas e legais, considerando a tendência constatada de crescimento da produtividade e a participação dos salários no valor agregado como decrescente, não basta uma recusa às inovações tecnológicas como uma questão de princípio ou de puro corporativismo, e muito menos uma aceitação passiva. As inovações, que têm contribuído com o crescimento da produtividade devem ter um importante papel na valorização do trabalho e na redução das desigualdades sociais, de renda e regionais. As experiências e propostas analisadas no campo das relações capital/trabalho, além das estratégias antes referidas, concluem também pela necessidade da redução da jornada de trabalho como um importante instrumento de luta na gestão social da produção, não só para aumentar o tempo livre dos trabalhadores para o lazer, e educação, mas também para a manutenção e até mesmo geração de novos postos de trabalho.

Com a organização por local de trabalho é mais plausível a possibilidade de os sindicatos discutirem as mudanças organizacionais e tecnológicas, incluindo, entre outros, os seguintes pontos: informação e negociação prévias, negociação na realocação de trabalhadores, transparência nos mecanismos e critérios de progressão funcional, produtividade e geração de empregos, educação e formação profissional, controle ambiental a partir de indicadores acordados, etc.

No plano mais geral, que transcende a intervenção local, faz-se necessária a democratização das políticas públicas, para que a elevação da produtividade industrial deva resultar da elevação da produtividade social e não da demissão em massa dos trabalhadores e da crescente precarização e informalização do mercado de trabalho, subordinando a política industrial aos objetivos da geração de empregos, a partir de incentivos públicos condicionados a contrapartidas sociais.

A intervenção dos trabalhadores, em tempos de implantação diferenciada e combinada, de um novo padrão de pro-

dução, sofre o corte de sua força, decompostas as relações de luta e as relações sociais. A automação - como característica marcante desta inovação - é utilizada para aumentar as novas formas de controle social dentro da fábrica, como condição básica de poder para a generalização do controle social e político sobre os trabalhadores então como classe.

Por isso mesmo, as organizações sindicais poderão ser mais poderosas e bem mais estruturadas nos locais de trabalho se não se limitarem ao papel formal de legitimação do capital, elaborando uma estratégia que procure o controle do conjunto das escolhas técnico-produtivas e financeiras. O controle operário, no dizer das pesquisas e reflexões sindicais mais atuais, é o ponto estratégico fundamental para o conjunto do movimento dos trabalhadores, controlando o ciclo produtivo, conhecendo a evolução que hora se apresenta nas suas distintas fases.

A urgência de tal desafio que não é uma tarefa de escopo, meramente local ou referida, mais especificamente ao caso da agroindústria, é observada, principalmente, quando o mundo de trabalho tem suas formas de controle social mais fortes e mais amplas, de alcance global, dada a mundialização de produtos e mercados. Sujeitam-se os trabalhadores, aos interesses finais de mercado, em escala mais ampliada, pois assim está relacionada à produção.

A Organização Mundial de Comércio (OMC) em conferência realizada em dez./1996, discutiu a imposição a países como o Brasil, da implantação da Cláusula Social, ou seja, fazê-los signatários e respeitadores, de normas fundamentais do trabalho. Conforme foi noticiado (Folha de São Paulo, 30 de junho de 1996 - p. 26, caderno Mundo), certos países têm salários e encargos sociais que precisam ser compatibilizados às exigências de competitividade internacional. Se por um lado isto é positivo, no sentido de condenar certas práticas como o trabalho escravo, a exploração de crianças e prisioneiros, por outro lado limita as conquistas locais aos padrões de uma divisão internacional do trabalho, quer dizer, aos padrões das multinacionais que produzem em diferentes regiões do mundo e que não concordam em diminuir suas taxas de lucro, às

vezes favorecidas, também, por políticas cambiais, propiciadas por vantagens comparativas de salários. O que por outro lado, coloca como importante a internacionalização do sindicalismo com relação as normas trabalhistas básicas. Embora a reflexão sobre os padrões trabalhistas internacionalmente reconhecidos não seja objeto desta pesquisa, reconhece-se aqui a importância de análises nesta direção.

Em suma, quer no exame das questões amplas, quer no âmbito mais específico do estudo de caso, que confirma um quadro, tendencialmente, mais geral e contraditório, é necessário superar significações sociais tradicionais, herdadas e instituídas, do poder político autoritário em refuncionalização, de um lado, e da produção e do trabalho, de outro, germinando uma outra instituição na sociedade.

Referências Bibliográficas

- ALVES, Edgard. Economista diz que país treina para era fordista. *In: Folha de São Paulo*, Jornal, 29/10/95, cad. 1, p. 16.
- BIRD - Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial. O Trabalhador e o Processo de Integração Mundial. *In: Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 1995*. Washington, set., 1995, p. 80/3.
- BRASIL - *Relatório Nacional Brasileiro apresentado à Cúpula Mundial para o desenvolvimento social - Copenhague, 1995*.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. São Paulo, 1980.
- CÁRIO, Silvio Ferraz. *Conglomerados de Capitais e Empresariado: Dinâmica Capitalista, Valores e Posições de Classe*. Florianópolis : UFSC. Dissertação de Mestrado em Sociologia Política, p. 408.
- CASTRO, M. S. Portella de. *Perfil e dados das negociações coletivas nos anos 80*. *In: Introdução Crítica ao Direito do Trabalho*. Brasília : UnB, v.2, 1993, p.197.
- DIEESE. Os Trabalhadores e o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade. São Paulo. *In: Seminários & Eventos*, n. 1, set. 1994, p. 21.
- DIEESE. *Trabalho e reestruturação produtiva*. São Paulo : Editora Parma, 1994, p.161-3 e p. 252/259.
- DIEESE. ...é urgente a transformação de práticas de gestão empresarial... 1992, p. 53 e p. 337.

- _____. *FHC vai propor redução do 'custo Brasil'*. 22/05/96, cad. 1, p. 8.
- HUMPHREY, Jonh. O impacto das técnicas 'japonesas' de administração na indústria brasileira. *Novos Estudos*, São Paulo : CEBRAP, 1994, n. 38, p. 161.
- LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século*. São Paulo : Página Aberta, 1994, p. 563-87.
- MALLMANN-SULZBACH, M. H. Os direitos dos trabalhadores. In: *Folha de São Paulo*, 21/06/96, Opinião 1, p. 3.
- MARX, Karl. *Fundamentos*, tomo II, p. 221-23.
- MÜLLER, Geraldo. Observações sobre a noção de complexo agroindustrial. In: *Rascunho*, n. 19, Araraquara/Campinas : Gráfica Car, 1991, p. 6-7 e p. 46.
- MATTOSO, Jorge E. L. *A desordem do trabalho*. São Paulo : Editora Página Aberta, 1995, p. 86-87.
- _____. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século*. São Paulo : Editora Página Aberta, p. 521-562.
- POSSAS, Mário. Concorrência, inovação e complexos industriais: algumas questões conceituais. In: *Rascunho* n. 19. Araraquara/Campinas : Gráfica Car, out./91, p. 11, 29-63.
- WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 17, ano 6, out. 91, p. 28-43.