

DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/2236672564268>

Recebido em: 15/02/2021. Aprovação final em: 11/01/2021.


SINDICATOS FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS: A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA.

LABOR UNIONS FACING TECHNOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL INNOVATIONS: BRAZILIAN EXPERIENCE.

LES SYNDICATS FACE AUX INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATIONNELLES : L'EXPERIENCE BRESILIENNE.

LOS SINDICATOS FRENTE A LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS Y ORGANIZACIONALES: LA EXPERIENCIA BRASILEÑA.

*Fernando Coutinho Cotanda**

 <https://orcid.org/0000-0003-4514-4385>

RESUMO: O artigo examina o conteúdo e os resultados das negociações entre sindicatos brasileiros e empresas envolvendo especificamente o tema das inovações tecnológicas e organizacionais realizadas no período de 1990 a 2020. Proponho este balanço da atuação sindical em um momento em que, no Brasil, as entidades sindicais são novamente interpeladas ante uma onda de inovações nominada de “Indústria 4.0” ou “manufatura avançada”. São objetivos principais do artigo problematizar as cláusulas negociadas pelos sindicatos que envolvem inovações tecnológicas e organizacionais e identificar os obstáculos que se opõem à pró-atividade sindical nos assuntos relativos ao processo de trabalho, campo de estudo que ainda carece de pesquisas empíricas e de aprimoramento analítico.

Palavras-chave: Sindicato, inovação tecnológica, processo de trabalho, negociação coletiva.

* Doutor em Sociologia; Professor do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil; E-mail: fcotanda@ufrgs.br

ABSTRACT: *The article examines the content and results of negotiations among Brazilian labor unions and companies, more specifically, those involving technological and organizational innovations that occurred between 1990 and 2020. I propose this assessment of labor unions' action at a time when, in Brazil, labor unions are again demanded to adapt themselves due to an innovation wave named "Industry 4.0" or "advanced manufacturing". This article aims to discuss the clauses negotiated by the unions, which involve technological and organizational innovations, and also identify the obstacles to labor union's pro-activity concerning issues related to the work process, which is a field of study that still needs empirical research and analytical improvement.*

Keywords: *Labor Union, technological innovation, work process, collective bargaining*

RÉSUMÉ: *Cet article examine le contenu et les résultats des négociations entre les syndicats brésiliens et les entreprises, portant spécifiquement sur le thème des innovations technologiques et organisationnelles menées dans la période 1990-2020. Je propose une analyse de l'activité syndicale, considérant que des nos jours, au Brésil, les entités syndicales sont à nouveau interpellées face à une vague d'innovations dénommées « Industrie 4.0 » ou « fabrication avancée ». Les principaux objectifs de l'article sont de problématiser les clauses négociées par les syndicats, lesquelles engendrent des innovations technologiques et organisationnelles, et d'identifier les obstacles qui s'opposent à la pro-activité syndicale en matière de processus de travail, un domaine d'étude qui nécessite encore des recherches et d'amélioration analytique.*

Mots clés : *Syndicat, innovation technologique, processus de travail, négociation collective.*

RESUMEN: *El presente artículo examina el contenido y los resultados de las negociaciones entre los sindicatos brasileños y las empresas, y abarca específicamente el tema de las innovaciones tecnológicas y organizacionales realizadas en el período de 1990 hasta 2020. Propongo este balance de la actuación sindical en un momento en que, en Brasil, las entidades sindicales son, una vez más, llamadas a adaptarse ante una ola de innovaciones nombrada "Industria 4.0" o "manufactura avanzada". Los principales objetivos de este artículo son problematizar las cláusulas negociadas por los sindicatos las cuales implican innovaciones tecnológicas y organizacionales, e identificar los obstáculos para la proactividad sindical en los temas relativos al proceso de trabajo, campo de es-*

tudio que aún carece de investigaciones empíricas y de perfeccionamiento analítico.

Palabras clave: *sindicato; innovación tecnológica; proceso de trabajo; negociación colectiva.*

INTRODUÇÃO

No presente artigo é examinada a relação entre os sindicatos brasileiros e os processos de inovações tecnológicas e organizacionais em curso nas empresas brasileiras no período de 1990 a 2020. Realizo este balanço da atuação sindical em um momento em que o Brasil experimenta o início de uma nova onda de transformações nominada como “Indústria 4.0” ou “manufatura avançada” (Arbix *et al.*, 2017; Howaldt; Kopp; Schultze, 2017).

A principal motivação deste artigo, que tem como foco principal a problemática da ação sindical frente aos processos de inovação, é a de contribuir para a identificação dos obstáculos que se opõem à pró-atividade sindical nos assuntos relativos ao processo de trabalho – campo de estudo que ainda carece de pesquisas empíricas e de aprimoramento analítico.

O argumento que pretendo demonstrar nesta investigação é o de que as entidades sindicais brasileiras, apesar de afirmarem formalmente o objetivo de influir sobre os processos de inovação e de procurar fazê-lo em diferentes níveis e dimensões regulatórias do trabalho, obtiveram limitado êxito. Na produção desse resultado estiveram implicados fatores estruturais tais como: o sistema de relações de trabalho, as decisões políticas de cunho macroeconômico, a cultura empresarial refratária à negociação dos processos de inovação, a assimetria de poder entre capital e trabalho, dentre outros obstáculos que aqui denominamos de “obstáculos exógenos”. Entretanto, conforme irei enfatizar e demonstrar, o reduzido êxito do sindicalismo brasileiro em influenciar os rumos e as consequências das inovações no trabalho esteve associado também às suas próprias limitações, que denominamos de “obstáculos endógenos”: as estruturas internas dos sindicatos, pouco adaptadas e capacitadas a formular e a interagir com as mudanças techno-organizacionais,

o afastamento dos sindicatos dos locais de trabalho, os limitados vínculos sociais, dentre outros constrangimentos que, a rigor, estão mais próximos da sua governabilidade.

TRABALHO, INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E AÇÃO SINDICAL

No início dos anos 1980, os países industrializados começaram a experimentar mudanças tecnológicas e organizacionais disruptivas no mundo do trabalho. Essas transformações se fizeram acompanhar de alterações nas formas de regulação das relações de emprego bem como, de forma mais ampla, nas políticas de governo na direção do que se cunhou chamar de neoliberalismo. No Brasil, essas transformações “pós-fordistas” foram nominadas de “Reestruturação Produtiva” (Aglietta, 1976; Boyer, 1987, 1986; Coriat, 1982; Kern; Schumann, 1989; Knights; Willmott, 1990; Lipietz, 1987; Piore; Sabel, 1984; Wood, 1989).

A despeito da quantidade expressiva de estudos sobre a reestruturação produtiva e o “mundo do trabalho” não são muitos os que problematizaram a ação sindical visando negociar a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais ou os seus efeitos nas empresas. O exame da literatura faz ver que os sindicatos têm tido pouco sucesso em influir sobre os processos de introdução de inovações tecnológicas e organizacionais. São poucos os países, a exemplo de Finlândia, Noruega, Suécia, Alemanha, Japão e Holanda, que apresentam experiências interessantes no sentido de tentar influir nos rumos e nas consequências desses processos inovativos.

Estudos como o de Hyclak e Kolchin (1986) procuram mostrar uma particular ambiguidade envolvida nos processos de introdução de inovações tecnológicas. Por um lado, as empresas buscam comprometimento e participação proativa dos trabalhadores no processo produtivo, pois trata-se de um ponto crítico para elas. Por outro lado, resistem ao envolvimento formalizado dos trabalhadores e de suas entidades na negociação dos processos de inovação da produção.

Stephen G. Peitchinis (1983), pesquisando a realidade canadense, procurou conhecer os tipos de reações dos dirigentes sindicais e os arranjos que ocorreram entre sindicatos e empresas por

ocasião da introdução de inovações tecnológicas nessas últimas.¹ De modo geral, os achados de Peitchinis (1983) mostram pontos de contato com a realidade encontrada no Brasil a exemplo do caráter “vago”, “impreciso” das cláusulas contratadas que buscam proteger os trabalhadores dos efeitos negativos das mudanças no trabalho. Assim como no Brasil, a atitude dos sindicatos frente aos processos de mudanças tecnológicas era, em geral, “mais de reação do que de antecipação.” Nos casos em que os trabalhadores não foram afetados pelas mudanças tecnológicas, a atitude dos dirigentes era de indiferença, nos casos em que as mudanças produziram aumento do emprego as atitudes eram positivas e, nos casos de declínio do emprego, eram negativas. A reação predominante dos sindicatos foi de passividade.

Todos assumiram a posição de não se opor à mudança tecnológica, desde que fossem tomadas providências adequadas para os trabalhadores que foram adversamente afetados, mas não há indicação, em acordos coletivos, de cláusulas que descrevam medidas a serem tomadas. (Peitchinis, 1983, p. 110)

Assim como veremos no caso brasileiro, na maioria dos casos, as cláusulas acordadas eram vagas em seu conteúdo. Peitchinis refere, também, um estudo no qual McLaughlin (1979) apresenta uma classificação de cinco atitudes dos sindicatos em relação à inovação tecnológica em um importante momento de transição das plantas fabris dos EUA para modelos pós-fordistas.

1. encorajamento – quando o sindicato insta o empregador a adotar novos métodos para aumentar a produtividade, a fim de permanecer competitiva.
2. aceitação voluntária – quando o sindicato não se opõe à introdução de inovação tecnológica.
3. ajuste – quando o sindicato aceita as mudanças e se concentra na negociação coletiva para amortecer seus membros de quaisquer efeitos negativos da mudança.
4. concorrência – quando os membros aumentam a produtividade atra-

¹ Stephen G. Peitchinis (1983) analisou respostas a um questionário dirigido a mais de três centenas de dirigentes sindicais canadenses.

vés de mais uso eficiente de métodos antigos; por exemplo, procurando manter os métodos tradicionais de operação aceitando cortes salariais e / ou concordando em a eliminação de certas regras de trabalho.

5. oposição – quando o sindicato realiza uma ou várias paralisações sobre as mudanças ou se recusa categoricamente a permitir que seus membros usem novas tecnologias. (Peitchinis, 1983 p.109).

A pesquisa revelou altos índices de “aceitação voluntária” dos sindicatos por ocasião da introdução de inovações por parte das empresas (48,9%), semelhante percentual no que concerne à oposição (24,5%) ou à necessidade de ajustamento (23,9%), 2,7% de encorajamento e 0% de “concorrência”.

O trabalho realizado por Sprenger (2010), por sua vez, procura problematizar o papel e os níveis de atuação dos sindicatos e dos conselhos de trabalhadores visando coinflunciar os processos de inovação na produção, em empresas da União Europeia. A perspectiva analítica do autor busca um enquadramento da realidade em um plano multinível contendo diferentes espaços de influência sindical. Um dos espaços de influência seria o de nível “transnacional”, envolvendo as sucursais europeias e multinacionais. Outro seria o “nacional” ou “regional”, que se daria pela participação dos sindicatos em programas ou fóruns de inovação tecnológica. O nível “setorial” se caracterizaria pelo apoio à regulação da inovação com objetivos setoriais. Por fim, o nível de influência sindical no local de trabalho envolveria comissão de trabalhadores e/ou sindicatos. A hipótese do autor é a de que onde há presença sindical nos diferentes níveis, propiciando a formulação de políticas de longo prazo, produz-se uma ação sindical mais eficiente, com melhores efeitos para os trabalhadores.

Sprenger realiza um exame em quatro países, com diferentes sistemas de relações industriais. Na Espanha, os sindicatos parecem estar “em fase de reflexão sobre possíveis relações entre a política nacional de inovação e seu papel nas empresas e indústrias” (Sprenger, 2010, p. 224). Não há evidências de que na prática eles estejam conseguindo unir esses níveis de intervenção aludidos acima, embora tenham uma posição que, no plano discursivo, vai nessa direção. No Reino Unido parece não haver incentivos à produção de espaços nacionais ou setoriais de discussão sobre inovação tecnológica. Os

sindicatos concentram sua ação em um nível: a empresa. Na Holanda, segundo o autor, recentemente diferentes níveis de formulação e implantação de políticas de inovação têm sido acionados e os sindicatos poderão obter benefícios importantes se forem capazes de utilizá-las. Na Finlândia, os sindicatos atuam em todos os níveis como partes interessadas, com as melhores chances de produção de resultados positivos para os trabalhadores.

Em documento oficial do 5º Congresso da Uni Global Union,² realizado em 2018, pode-se observar a descrição de algumas importantes experiências sindicais de *collective bargaining* utilizadas para abordar o tema da digitalização do trabalho. Um dos exemplos positivos de ação sindical vem do The Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft que é o segundo maior sindicato da Alemanha e possui 2.011.950 filiados ligados ao setor de serviços.³ Este sindicato negociou acordos coletivos visando obter “proteção contra a racionalização”; contra “cargas de trabalho excessivas”; “implicações negativas do trabalho móvel” e garantias relativas à “qualificação dos trabalhadores” em face dos processos de inovação tecnológica. (Uni Global Union, 2018, p.13)

A experiência sindical da Noruega neste tema é das mais antigas. Há um acordo base do ano de 1935 entre a Confederação de Empresas Norueguesas (NHO) e a Confederação Norueguesa de Sindicatos (LO), “...que inclui um acordo suplementar da década de 1970 em torno do planejamento, introdução e uso de tecnologia e sistemas informatizados.” (Uni Global Union, 2018, p. 14). Esse acordo, revisado a cada quatro anos, procura garantir o envolvimento precoce dos trabalhadores, através da participação de representantes sindicais na introdução de inovações tecnológicas. O acordo também incide sobre acesso à informação relativa ao desenvolvimento tecnológico, a ser fornecida antes que as inovações sejam implementadas. Prevê também a “necessidades de treinamento e reciclagem da força de trabalho relacionadas à introdução de novas tecnologias.” (Uni Global Union, 2018, p.14).

² A Uni Global Union é um sindicato de âmbito mundial que representa 20 milhões de trabalhadores de 150 de países de diferentes regiões do mundo.

³ O ver.di como é chamado foi fundado em 2001 através da fusão de cinco sindicatos: *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* (DAG) — trabalhadores dos serviços públicos; *Deutsche Postgewerkschaft* (DPG) — trabalhadores dos correios; *Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen* (HBV) — comerciários, bancários e securitários; *IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst* (IG Medien) — jornalistas, radialistas e gráficos e *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* (ÖTV) — trabalhadores dos serviços públicos de transporte.

Na Holanda há a experiência Federatie Nederlandse Vakbeweging (Federação dos Sindicatos Holandeses - FNV). Com mais de um milhão de membros, é o maior sindicato dos Países Baixos. A posição da FNV em relação à automação é informada por três princípios, a saber: complementaridade, cocriação, e copropriedade.

Complementaridade refere-se ao foco nos tipos de (...) automação que são desejáveis para os trabalhadores, e a discernir quais atividades devem ser realizadas pelas pessoas. Co-criação está relacionada à compreensão de que não devemos apenas deixar a automação acontecer, mas sim que a tecnologia deve ser co-criada por trabalhadores e empregadores para melhorar a vida profissional: o trabalho árduo e monótono deve ser automatizado para dar espaço a novos tipos de atividades. Por fim, a co-propriedade diz respeito à propriedade da tecnologia que é desenvolvida por trabalhadores e empregadores. (...) O acordo inclui uma carta estipulando que empregadores e sindicatos compartilham um compromisso com esses princípios, à medida que avanços tecnológicos e automação são introduzidos. (Uni Global Union, 2018, p.14)

A FNV negociou um acordo coletivo relacionando inovação e qualidade de vida para o setor de limpeza. O referido acordo prevê o exame antecipado das consequências da automação para o emprego e a qualidade de vida dos trabalhadores. Atualmente a FNV está procurando identificar as implicações do potencial uso de robótica para o setor de limpeza.

Na França a Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), a Confédération Générale du Travail (CGT) e a Força Operária (FO) assinaram, em 2016, um acordo com a Orange France⁴ sobre o tema da inovação e digitalização nos locais de trabalho. O acordo cobre 96 mil trabalhadores na França. Em linhas gerais o acordo pretende mitigar os riscos da digitalização para o emprego, obtendo garantias de treinamento e obtenção de conhecimento de modo a que “ninguém será deixado para trás”. Além disso, o acordo prevê o monitoramento dos ganhos de produtividade gerados pela digitalização, visando canalizar recursos para melhorar as condições de trabalho.

⁴ A Orange S.A. (anteriormente denominada France Telecom) é a principal empresa de telecomunicações da França.

No Japão a federação japonesa dos sindicatos de trabalhadores dos setores têxtil, químico, alimentos, comércio e de serviços, conhecida como “UA Zensen” vem promovendo acordos no sentido de utilizar proativamente a inteligência artificial para melhorar o ambiente de trabalho e contribuir para a escassez crônica de trabalhadores.

No Brasil também são escassos os estudos e pesquisas sobre a temática do presente artigo. Dentre eles, destacam-se os trabalhos de Luis Paulo Bresciani (1994, 2001). Mario Salerno (1988, 1991), em trabalho pioneiro, analisou experiências europeias e brasileiras envolvendo os emergentes processos de flexibilização nos anos 1980, e produziu importante material que sensibilizou pesquisadores e sindicalistas para o fato de que os temas da produção e da inovação não deveriam ser assuntos exclusivamente empresariais, ressaltando, portanto, a pertinência de os sindicatos buscarem negociar não apenas salários e condições de trabalho mas também os processos inovativos.

Tendo como ambiente empírico as entidades sindicais do complexo automobilístico brasileiro – diga-se de passagem, o sindicalismo mais mobilizado e organizado do país – Bresciani (1994) revelou a existência de um panorama bastante diferenciado no que concerne às formas de relacionamento das entidades sindicais com os processos inovativos na produção. As práticas sindicais iam do “silêncio” frente às mudanças em curso nas empresas até a “contratação” da inovação nos processos produtivos passando pela “resistência” sindical à inovação. As contratações estavam, via de regra, relacionadas com o direito à obtenção de informação prévia à implantação de alterações tecnológicas ou organizacionais na produção. Essas contratações, em geral, mostraram-se sem efetividade, em razão das dificuldades relacionadas à resistência das empresas, mas também em razão da escassa capacidade de proposição dos sindicatos. Bresciani mostra em seu estudo que as decisões sobre as mudanças na produção podem ocorrer em diferentes âmbitos regulatórios (tripartites, institucionais, legais) e que mereceriam maior a atenção e formação de parte da ação sindical.

PRODUÇÃO, TRABALHO E SINDICATOS NO BRASIL: CONTEXTUALIZAÇÃO

O processo de reestruturação produtiva no Brasil teve início em meados dos anos 1980, mas foi somente na década de 1990 que as inovações tecnológicas e organizacionais se mostraram mais intensas e associadas a projetos políticos de corte neoliberal de desregulamentação e flexibilização dos contratos de trabalho.

Impulsionadas pelo imperativo da competitividade, as empresas brasileiras buscaram obter padrões de produção mais flexíveis e integrados para fazer frente a um ambiente adverso à lucratividade, em meio a alterações profundas na economia brasileira, como a abertura comercial, privatizações, ajuste fiscal (Mattoso, 1995; Prado, 1998; Comin; Cardoso e Campos 1997; Arbix; Zilbovicius 1997)

No interior das empresas, os processos de inovação foram ganhando materialidade a partir de diversificadas e extensas ações. Com relação à tecnologia empregada, podemos referir: introdução de equipamentos de base microeletrônica – máquinas-ferramentas de comando numérico, sistemas CAD/CAM (*computer aided design/computer aided manufacturing*), robôs; flexibilização de linhas de montagem com o uso de controladores lógicos programáveis; incorporação de componentes microeletrônicos; informatização dos meios administrativos, dentre outras inovações de caráter tecnológico.

As mudanças organizacionais, por sua vez, manifestaram-se por meio da redução dos níveis hierárquicos, utilização de equipes multifuncionais, fusão de funções, flexibilidade das tarefas e dos postos, normatização de procedimentos. Incluíram, também, programas de qualidade e mobilização das competências de forma cooperativa, controle estatístico de processos, controle de qualidade em todas as fases de produção, implantação de “Círculos de Controle de Qualidade”, de programas de redução de desperdícios, de aperfeiçoamento contínuo dos processos de produção (Kayzen), produção em pequenos lotes orientada pela demanda; estratégias de externalização da produção e concentração em atividades fins acompanhadas de redução de postos de trabalho (*enxugamento/downsizing*).

A abrangência dos processos de inovação tecnológica e organizacional no Brasil foi significativa, envolvendo não apenas a indústria (de máquinas-ferramentas, bens de capital, autopeças, máquinas agrícolas, automobilística, eletrônica, linha branca, siderurgia, aeronáutica), mas também o sistema financeiro, bancos, escritórios e serviços.

Ao longo do tempo, as inovações extravasaram sua dimensão técnica, produzindo novas expressões para a dinâmica do conflito e do consenso entre capital e trabalho. O fenômeno da reestruturação produtiva se fez acompanhar de alterações relevantes nas formas de contratação, nas institucionalidades que regulam o conflito e o consenso nos locais de trabalho, nos patamares e nas estruturas do emprego, bem como no desempenho da atividade sindical. Em busca de flexibilização e desregulamentação das relações laborais, um novo léxico das formas de contratação passou a fazer parte do cotidiano do trabalho no Brasil: “trabalho em regime de tempo parcial”; “contrato de trabalho temporário”, “banco de horas”, “contrato de prestação de serviços”, “terceirização do trabalho”; “trabalho em domicílio”. (Arbix,1996; Castro, 1997; Mattoso, 1995; Rodrigues, 1999).

Todas essas mudanças nas indústrias do país foram, desde o seu início, detectadas e problematizadas pelo movimento sindical brasileiro, em especial pelos sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Projetos de cooperação entre a CUT e centrais sindicais de outros países, como por exemplo, da CGIL-FIOM⁵ (Itália) e da CFDT⁶ (França), foram importantes na sensibilização das entidades brasileiras para a necessidade de atuar sobre os processos de inovação no trabalho.

Essa sensibilidade sindical sobre o tema da reestruturação produtiva se materializou politicamente nos congressos da CUT. O exame das resoluções dos 13 últimos congressos da CUT (1984 a 2017) permite identificar posicionamentos formais com respeito à pertinência e à necessidade de os sindicatos brasileiros buscarem influir sobre os processos de inovação⁷. Em verdade, em meados dos anos 2000, o registro desses posicionamentos nos congressos come-

⁵ CGIL - Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori.

⁶ CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail

⁷ As Resoluções dos Congressos da CUT podem ser obtidas em <https://www.cut.org.br/arquivos/congressos>

ça a declinar e chega quase ao desaparecimento, dando lugar a um silêncio sobre o tema. No ano de 2017, por ocasião da “15ª Plenária/Congresso extraordinário”, o tema retorna timidamente, agora sob a forma da “Indústria 4.0”.

SINDICATOS, INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL: CLÁUSULAS NEGOCIADAS E SUA EFETIVIDADE

Nesta pesquisa sobre os sindicatos brasileiros, tomo como referente empírico os sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores. A CUT, fundada em 28 de agosto de 1983, possui atualmente 3.960 entidades filiadas. Trata-se de um número elevado de filiadas institucionais que, se por um lado, expressa o grau de penetração social da Central, por outro, evidencia a nefasta pulverização da representação sindical. A CUT possui 25.831.443 trabalhadores na sua base, dos quais 7.847.077 são associados às suas entidades. A CUT está organizada em 26 estados e no Distrito Federal. Presente em todos os ramos de atividade econômica, é a maior central sindical do Brasil e da América Latina.⁸

Preliminarmente, meu propósito foi verificar quais eram os posicionamentos formais da Central Única dos Trabalhadores com relação ao tema da reestruturação produtiva. No curso deste estudo, foram examinadas as resoluções dos congressos realizados pela Central Única dos Trabalhadores, procurando identificar enunciados que buscavam interpelar o tema da reestruturação produtiva. Foram examinados os congressos dos anos: 1986; 1988; 1991; 1994; 1997; 2000; 2003; 2006; 2009; 2012; 2015; 2017. Como resultado do exame das resoluções de doze Congressos da CUT, verifiquei que, desde meados dos anos 1980, a central tem formulado e atuado sobre inovações tecnológicas e organizacionais: (i) avaliando as consequências da reestruturação produtiva para as relações de trabalho; (ii) definindo, em seus congressos, posicionamentos (formais) sobre os processos de inovação; (iii) afirmando a pertinência de atuar sobre os assuntos da produção tidos como prerrogativa essencialmente gerencial; (iv) produzindo experiências em diferentes frentes — micro e mesorregula-

⁸ Dados fornecidos pela CUT.

tórias, institucionais e legais — que, direta ou indiretamente, ensejam possibilidades de influência sobre os processos de inovação.

A partir da constatação anterior, procurei investigar as negociações efetivamente realizadas entre os sindicatos e as empresas, envolvendo processos inovativos na produção e no trabalho, derivando daí os principais objetivos da pesquisa: (i) analisar o teor das cláusulas de acordos e/ou convenções coletivas celebrados no período 1990 - 2018 entre sindicatos e empresas, envolvendo o tema da inovação; (ii) entrevistar dirigentes sindicais, buscando compreender se a contratação das cláusulas sobre inovação resultou em efetiva influência sindical sobre os processos de inovação; (iii) identificar, sobretudo, os obstáculos que se opuseram às decisões formais de influir sobre os processos de inovação. Nesse sentido, ênfase especial foi conferida à análise dos obstáculos (endógenos) mais próximos da governabilidade sindical.

Tendo em vista a inexistência de um banco de dados que acolha e consolide o universo das negociações coletivas dos sindicatos brasileiros, este estudo baseou-se no *Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas* (SACC-Dieese) para identificar e analisar as cláusulas de acordos e/ou convenções coletivas⁹.

As cláusulas examinadas tiveram origem em mais de 50 entidades sindicais e federações de trabalhadores. Possuem uma significativa abrangência e diversidade geográfica. É extenso, também, o número de categorias profissionais envolvidas nas negociações: metalúrgicos, petroquímicos, jornalistas, telefônicos, construção civil, mobiliário, vestuário, farmacêuticos, radiodifusão e televisão, aeroviários, gráficos, rodoviários, dentre outros. Do total de cláusulas examinadas, mais da metade pertence a categorias do setor industrial, seguida pelas categorias dos setores serviços e comércio.

A análise das cláusulas possui três propósitos principais: (i) identificar o objeto específico das cláusulas negociadas, (ii) verificar a sua efetividade e (iii) categorizá-las conforme seu potencial para incidir sobre os processos inovativos no trabalho. Após análise das

⁹ Trata-se do sistema de acompanhamento de cláusulas – SACC do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O sistema coleta anualmente documentos (acordos e convenções coletivas) que abrangem atualmente mais de 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. O Dieese procura orientar a escolha das entidades, levando em consideração a diversidade e a representatividade política dos sindicatos nas diferentes regiões do País.

cláusulas que incidiam sobre os processos de inovação, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os dirigentes sindicais em 36 entidades sindicais promotoras das negociações, com o propósito de observar o que de fato ocorreu após a contratação das cláusulas.¹⁰

O exame das cláusulas negociadas diretamente relacionadas aos processos de inovação permitiu identificar que o conteúdo das mesmas versa, basicamente, sobre cinco pontos referentes aos processos de inovação: *treinamento, reaproveitamento, comunicação antecipada das inovações, comissões paritárias e relação inovação/emprego.*

A seguir, apresenta-se uma relação de excertos ordenados por conteúdo, extraídos de cláusulas efetivamente contratadas entre sindicatos e empresas no período examinado.

Treinamento face à introdução de inovações

- “...as empresas promoverão, quando necessário, treinamento para os trabalhadores.”
- “...as empresas promoverão, quando necessário e ao seu critério, treinamento para os empregados.”
- “...recomenda-se treinamento para aprendizagem na eventual ocupação de novas funções.”
- “As empresas propiciarão treinamento em outro cargo [...] desde que exista vaga em outro setor e que o trabalhador esteja em condições de assumi-lo.”

Reaproveitamento face à introdução de inovações

- “...os trabalhadores...contarão com o empenho do empregador para o seu aproveitamento em outra função.”
- “...a empresa se compromete a reaproveitar, sempre que possível, trabalhadores atingidos...”
- “...estudar remanejamento interno mediante requalificação profissional.”
- “...reaproveitar, sempre que possível, em outros setores os trabalhadores atingidos...”

Comunicação ao sindicato e/ou trabalhadores sobre eventuais

¹⁰ A lista das entidades cujos dirigentes foram entrevistados consta no anexo 1.

processos de inovação

- “... a empresa deverá comunicar o sindicato com antecedência de 6 meses em face da implantação de novos processos.”
- “...manter os empregados informados.”
- “As empresas [...] comprometem-se a manter os trabalhadores do setor informados em relação aos projetos em andamento [...] desde que não seja prejudicial aos interesses das empresas perante a concorrência.”
- “A empresa assegurará ao sindicato o conhecimento da implantação e do tipo de automação que se pretende instalar e o número de atingidos pelo respectivo projeto...”

Manutenção do emprego face à introdução de inovações

- “...estabilidade de dois meses para empregados não aproveitados no setor modificado.”

Comissão paritária para tratar de assuntos relativos à inovação

- “...comissão paritária intersindical.”
- “...criar comissão paritária.”

O exame das cláusulas que, ao longo desses anos, procuraram incidir sobre os processos inovativos nas empresas mostrou redações que categorizei como “genéricas”, “contingentes” e “defensivas”.

A “generalidade” das cláusulas pode ser creditada ao fato de que a maioria delas tem nas convenções coletivas o seu instrumento jurídico. As negociações realizadas entre um sindicato e diversas empresas ao mesmo tempo podem colocar algum impedimento a um maior detalhamento das cláusulas. Existe, no entanto, outra face dessa generalidade, a meu juízo mais importante, que é a dificuldade das entidades sindicais em formularem sua demanda de forma mais precisa em relação aos temas da produção. A título de ilustração, refiro a fala de um dirigente do Sindicato dos Bancários da cidade de Porto Alegre. No início dos anos 90, este sindicato contratou uma cláusula que lhe garantia direito de informação antecipado, por ocasião da introdução

de inovações tecnológicas: “...informação ao sindicato dos projetos de informática que alterem relações de trabalho”. Trata-se de uma conquista legal importante, pois permitiria aos sindicatos, em tese, anteciparem-se às mudanças. Perguntado sobre o uso feito pelo sindicato durante a vigência da mesma, o dirigente respondeu:

...não havia uma regulamentação precisa deste acordo e a gente também não sabia o que pedir [...] são acordos que não funcionam [...] mais recentemente, nós participamos da comissão paritária nacional que discute esta cláusula e nós temos problemas, porque a gente até obtém as informações, mas não dá tempo de atuar, quando vê, as mudanças foram feitas (Dirigente do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região).

A generalidade das cláusulas, portanto, não é expressão exclusiva da natureza do instrumento jurídico – a convenção coletiva –, mas também das dificuldades das entidades sindicais em afirmarem o que exatamente estão querendo saber sobre os processos inovativos.

Outra característica das cláusulas examinadas é o seu conteúdo predominantemente “contingente”. A redação de um grande número de cláusulas, conforme se observa nos excertos acima, possui condicionantes que tornam a sua aplicação eventual e incerta: “recomenda-se treinamento”, “treinamento para outro cargo, desde que exista vaga”, “treinamento [...] reaproveitamento sempre que possível”; “empenho do empregador para o seu aproveitamento em outra função”, acesso a informações sobre processos de inovação “desde que estas informações não representem quebra de sigilo, nem sejam prejudiciais aos interesses das empresas...”.

Finalmente, as cláusulas acordadas apresentam, na sua maioria, características predominantemente “defensivas” e “corretivas”, ou seja, buscam intervir, depois da implementação das mudanças nas empresas, procurando corrigir as consequências negativas para os trabalhadores. Todavia, ainda que as cláusulas acordadas sejam preponderantemente defensivas, genéricas e contingentes, elas ensejam possibilidades significativas para a atuação sindical face às transformações no mundo do trabalho. Entretanto, tais possibilidades, para se concretizarem, necessitam de um qualificado investi-

mento político e técnico por parte dos sindicatos.

Um aspecto importante é que as entrevistas realizadas junto às entidades sindicais possibilitaram perceber que, apesar do significativo número de cláusulas negociadas ao longo do período examinado, nem todas foram originadas na entidade que a negociou. Foi possível identificar que os sindicatos com menor força copiaram ou adaptaram cláusulas de sindicatos mais fortes. Isso pode indicar que o teor da cláusula não é expressão de uma dinâmica de ação e de reflexão interna do sindicato.

Uma vez realizada esta caracterização do que foi acordado entre empresas e sindicatos, na próxima etapa busquei avaliar a efetividade da contratação das cláusulas que procuravam incidir sobre os processos de inovação. Quais foram os desdobramentos concretos das cláusulas negociadas sobre processos inovativos nas empresas? O que ocorreu depois que as negociações foram realizadas? Qual foi a interação dos sindicatos com os objetos contratados?

Preliminarmente, é necessário considerar que, através de pesquisa realizada junto ao SACC-Dieese e nas entrevistas realizadas com dirigentes das entidades sindicais, evidenciaram-se três ocorrências básicas com as cláusulas negociadas ao longo dos anos:

- deixaram de ser renovadas;
- sofreram alterações de conteúdo na sua redação; ou, ainda,
- permaneceram inalteradas.

Os dados revelaram que a maior parte das cláusulas vem sendo renovada a cada nova negociação e, na maioria dos casos, sem alterações na redação. Ocorre que a existência desses contratos, na experiência brasileira, não garante, por si só, a sua aplicabilidade concreta. Para sua efetividade eles dependem, dentre outros fatores, da pressão política e da capacitação dos sujeitos para fazer valer aquilo que foi negociado. Nesse sentido, dois fatores principais atuam simultaneamente dificultando a efetividade das cláusulas negociadas que poderiam, em tese, significar um espaço de influência sindical sobre os processos inovativos no trabalho: a postura patronal, predominantemente refratária ao envolvimento dos sindicatos

nos assuntos da produção, e as dificuldades endógenas das entidades sindicais no tratamento do tema.

A constatação mais significativa, resultante da investigação realizada junto aos dirigentes sindicais com vistas a identificar o que havia ocorrido após a contratação das cláusulas, é que nenhuma das quase quarenta entidades que constaram na pesquisa teve êxito em tornar efetivo aquilo que foi contratado. Os depoimentos coletados revelaram que as negociações conformaram um tipo de influência sindical sobre as inovações denominada por Bresciani (1994) de “*aparente*”, ou seja, firmada em contrato, mas sem ocorrer de fato.

A postura predominantemente refratária das empresas ao envolvimento sindical nos assuntos da produção atua para que essas consequências sejam observadas. Entretanto, há que considerar que esse resultado decorre, também, das insuficiências internas dos sindicatos com relação à temática da inovação, notadamente o limitado desenvolvimento de capacitação nesse âmbito.

Durante as entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais daquelas entidades, foram observadas diversas manifestações que atestam a existência dessas dificuldades propriamente sindicais:

Isso praticamente não foi utilizado por nós [referindo-se à cláusula sobre o direito à informação] [...] e a gente sabe que a questão de fundo aí é o afastamento do sindicato do mundo do trabalho. (Diretor do Sindicato dos Telefônicos de Recife)

Isto acontece porque a categoria não dá importância a estes temas, eles querem discutir questões econômicas. [Referindo-se à cláusula sobre treinamento e remanejamento interno, que não se tornou realidade]. (Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre)

Nosso sindicato não tem perna para tocar estas questões de novas tecnologias. (Diretor do Sindicato dos Aeroviários).

A gente tem esta cláusula, mas não usa; essa é uma cláusula nacional. (Diretor do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Ceará);

O sindicato não consegue fazer esta discussão direito. (Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro)

O forte da reestruturação produtiva já passou, então, este é um tema que não mexe mais tanto. (Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba)

Nós temos uma diretoria de tecnologia, aqui, mas ela não funciona para estes pontos. (Diretor do Sindicato dos Telefônicos do RS)

[...] este é um problema [referindo-se à inovação tecnológica] muito maior que os sindicatos, a gente não pode mudar nada aqui. (Diretor do Sindicato dos Químicos de SP)

Nós não conseguimos interferir nos cursos que a empresa faz, porque nós não temos *know-how*. [Referindo-se ao acordo sobre treinamento face à automação]. (Diretor do Sindicato dos Gráficos de SP).

Vale referir também, que encontrar diretores sindicais que soubessem informar relativamente aos desdobramentos dos acordos foi um dos problemas recorrentes enfrentados durante o trabalho de campo, o que revela o lugar secundário ocupado por esses acordos na hierarquia de preocupações sindicais. Muitos sequer conheciam a existência dos acordos. Não foi raro ouvir expressões como “...acho mais fácil você obter esta informação no (departamento) jurídico”.

Uma vez identificado o conteúdo *genérico, contingente e defensivo* das cláusulas que versaram sobre os processos de inovação e a falta de efetividade das mesmas, parece-me oportuno um esforço de caráter analítico, no sentido de compreender quais são os obstáculos enfrentados pelas entidades sindicais no caminho de sua influência sobre o processo de trabalho. O reduzido êxito do sindicalismo brasileiro em influir sobre os rumos das inovações não deve ser creditado a um exclusivo e determinante fator explicativo. Postulo que diversos obstáculos se opuseram àquele objetivo formalmente enunciado pela Central Única dos Trabalhadores.

Para efeitos da presente análise, proponho o enquadramento dos obstáculos em dois tipos: os *obstáculos exógenos* e os *obstáculos endógenos*. O que os diferencia é a maior ou a menor governabilidade

de que os sindicatos possuem sobre eles.¹¹ Os *obstáculos exógenos* à influência sindical sobre as inovações possuem fontes diversas e, dentre elas, destaco: a assimetria estrutural da relação entre capital e trabalho, as transformações econômicas e políticas contemporâneas, sobretudo aquelas de inclinação neoliberal que trouxeram consigo uma expansão da insegurança do trabalho e a fragilização da atividade sindical. Além disso, a formação social brasileira apresenta outras singulares fontes de obstáculos à influência sindical sobre os assuntos da produção, como por exemplo: a ausência de um sistema democrático de relações de trabalho; a inexistência de direito de organização nos locais de trabalho, a cultura gerencial pouco aberta à negociação, a escassa representação sindical nos locais de trabalho; a influência da herança escravista; o poder unilateral de mando do empregador nos assuntos relativos à gestão da produção, que, além de inscrito na lei, é amplamente legitimado na cultura brasileira.

As condições socioeconômicas do país também devem ser levadas em consideração. A concentração de renda, o rebaixamento salarial, a instabilidade de emprego, a formação escolar e profissional deficiente, dentre outras características, impelem os sindicatos a concentrar esforços para defender o salário, o emprego e os direitos sociais mais elementares. Portanto, se não impedem, dificultam a promoção de ações voltadas para os temas da produção.¹²

OBSTÁCULOS ENDÓGENOS NO CAMINHO DA INFLUÊNCIA SINDICAL

Em outro momento das entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais, utilizamos um questionário semiestruturado, construído a partir de oito dimensões que envolvem a relação dos sindicatos com as inovações tecnológicas e organizacionais.

1. Valorização da temática do processo de trabalho na ação sindical.
2. Atuação da representação de trabalhadores nos locais de

¹¹ Tais obstáculos, por certo, possuem implicações mútuas, e a separação operada aqui serve apenas a propósitos analíticos.

¹² Os obstáculos exógenos foram considerados de forma pormenorizada em Autor (2001).

- trabalho na temática do processo de trabalho.
3. Inserção da atividade sindical considerando a heterogeneidade técnica dos trabalhadores. Proximidade com os diferentes segmentos de trabalhadores no interior das empresas.
 4. Estrutura sindical interna com *expertise* para obter informações sobre dinâmicas do processo de trabalho na empresa e/ou na cadeia produtiva.
 5. Processos de monitoramento dos acordos firmados que envolvem processos de inovação nas empresas.
 6. Estratégias de pressão para garantir a implementação dos acordos envolvendo inovação.
 7. Vínculos sociais com atores significativos como universidades ou centros de pesquisa, capazes de apoiar as negociações envolvendo os processos inovativos na produção.
 8. Atuação do sindicato em esferas institucionais/setoriais nas quais o tema da inovação também é discutido ou é objeto de negociação.

As respostas aos questionamentos nos permitiram elaborar um conjunto de reflexões com relação às dificuldades propriamente sindicais que nominamos como obstáculos endógenos no tratamento dos assuntos da produção. Em todas as entrevistas, os dirigentes dos diferentes sindicatos¹³ mostraram-se “sensibilizados” com a temática da reestruturação produtiva e sobre a necessidade, ao menos no plano discursivo, de influir ou tentar minimizar os efeitos das mudanças tecnológicas e organizacionais nas empresas. Essa sensibilidade discursiva, no entanto, não se traduziu, conforme verificamos nas entrevistas, a despeito das cláusulas contratadas, em práticas efetivas no sentido de dotar as entidades sindicais de meios adequados para fazer frente aos processos que alteram unilateralmente o trabalho e a produção.

No curso das entrevistas foi possível identificar a dificuldade dos dirigentes sindicais em incorporar a temática do processo de trabalho em suas atividades cotidianas. A preocupação com esta temá-

¹³ Aqui refiro-me aos dirigentes das 36 entidades sindicais investigadas que contrataram cláusulas referentes aos processos de inovação.

tica geralmente ocorre de forma reativa na direção das consequências, depois que as inovações ocorreram. Não há formulação ativa no sentido de afirmar o significado político do trabalho e que trabalho se quer. A bandeira da mudança no trabalho ainda é claramente uma bandeira exclusivamente empresarial.

Os dirigentes sindicais são, de maneira geral, sensíveis ao fato de que as inovações tecnológicas transformam o trabalho e podem trazer consequências importantes para os trabalhadores e a sociedade. No entanto, não foi possível identificar em suas falas que o processo de trabalho seja claramente um campo de conflito sobre o qual a entidade sindical deve atuar. Há o predomínio de um silêncio em torno desse tema. Um silêncio que abre espaço para concepções de que os assuntos relativos à gestão e à tecnologia na produção são uma prerrogativa exclusivamente empresarial, ou que o envolvimento sindical com processos de negociação do processo de trabalho representa “gerir ou cooperar com o capitalismo”.

As entrevistas mostraram que poucas são as entidades pesquisadas que possuem organização no interior das empresas. Embora a criação de organizações por local de trabalho seja uma das bandeiras mais aclamadas pela Central Única dos Trabalhadores, o número de experiências nesse sentido é pequeno no Brasil. Via de regra, credita-se a existência precária ou a inexistência de OLTs nas empresas somente a fatores exógenos, como a intransigência patronal e/ou a ausência de legislação que garanta o funcionamento de representações dos trabalhadores nos locais de trabalho. Embora isso seja verdadeiro, faz-se necessário considerar que parte significativa das experiências de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho deixou de existir também por dificuldades dos sindicatos, sobretudo em definir atribuições estratégicas e operações cotidianas além daquelas marcadamente genéricas, como “marcar posição dentro da empresa”. Tais limitações têm contribuído fortemente para o “esvaziamento” daquelas experiências e para seu posterior desaparecimento. O que se verificou em diferentes categorias e regiões do país é que as comissões são constituídas a muito custo, fragilizam-se e desaparecem.

Evidentemente que contribui para tal situação a intransigência patronal, mas fica evidente, também, a falta de definições políticas e de atribuições por parte dos sindicatos para com as organi-

zações de trabalhadores nos locais de trabalho. Para que serve uma comissão de fábrica? Que atributos operacionais ela terá? Qual seu trabalho cotidiano? “Fazer a luta ideológica contra o capitalismo”? Mas qual o conteúdo dessa adjetivação? Permanecendo as dificuldades em definir estratégias e em desenvolver capacitação que possibilite incidir sobre as contradições da produção, as comissões de fábrica estão fadadas ao enfraquecimento ou ao desaparecimento. Portanto, um imenso obstáculo endógeno à atuação sindical sobre o processo de trabalho é sua dificuldade não só em constituir uma representação dos trabalhadores, mas, também, em mantê-la, dentre outras razões, face ao “descolamento” prático e conceitual relativamente aos assuntos da produção.

As entrevistas revelaram que as organizações por local de trabalho existentes não possuem atribuições especificamente voltadas para a temática do processo de trabalho. Este é, portanto, outro obstáculo endógeno do sindicalismo brasileiro – a dificuldade em dotar suas organizações por local de trabalho de capacitação voltada ao exame das dinâmicas produtivas no interior das empresas. Sem organizações nos locais de trabalho capacitadas, pouco ou nada pode ser feito no sentido de acompanhar os acordos envolvendo processos inovativos e muito menos ainda no que tange à capacidade de proposição. Como o sindicato poderá formular e controlar o resultado de uma negociação, se inexistem ou são frágeis ou canais de representação por onde fluem as informações sobre a empresa?

A empresa ocupou melhor o seu espaço interno, que deveria estar sendo disputado pelo sindicato [...]. Às vezes, não sabemos contra que lutar. (Trabalhador da Embratel, Dirigente Sindical do Sindicato dos Trabalhadores em telefonia da cidade de Recife).

Outro obstáculo sindical se encontra na dificuldade de incidir sobre a heterogeneidade de trabalhadores que compõem as empresas. Verificou-se que as entidades sindicais têm dificuldades de aproximação política, sobretudo com trabalhadores de maior qualificação técnica. Esses trabalhadores, via de regra, estão situados em postos-chave nas empresas, com amplo conhecimento sobre a produ-

ção e sobre as ações estratégicas das mesmas sendo, portanto, fundamentais para as ações sindicais voltadas ao processo de trabalho e à inovação. O discurso sindical voltado para a finalidade de constituir sujeitos políticos nas empresas é dirigido quase que exclusivamente a segmentos ligados ao trabalho operatório direto. A ação sindical que busca influir sobre o processo de trabalho deveria estar alicerçada no conhecimento sistematizado e formalizado da composição técnica, política, cultural e de gênero dos trabalhadores na empresa.

É imperativo para os sindicatos construir canais de comunicação por onde possam fluir diferentes ordens de informações sobre as empresas e/ou a cadeia produtiva. O sindicato e a representação dos trabalhadores devem, como pressuposto, saber que tipos de informações estão buscando. Tais canais podem ter expressão formal proveniente de negociação com a empresa (direito à informação antecipada sobre inovações tecnológicas e organizacionais), ou informal, através das organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho. As entrevistas demonstraram, no entanto, as dificuldades das entidades sindicais em produzir e/ou obter informações sobre aspectos do funcionamento da produção em cada empresa e/ou nas cadeias produtivas: políticas de gestão do trabalho (salários e rendimentos, rotatividade, seleção, qualificação profissional, disciplina), de organização da produção, processos de terceirização e de incorporação de tecnologia na empresa. No curso da pesquisa, foi possível verificar que, por vezes, o sindicato obtém conquistas formais relativas ao direito de informação sobre os processos de inovação e demonstra não saber como efetivar esse direito. Os dirigentes manifestam a dificuldade de atribuir sentido ao grande volume de informações e depreender o que é substantivo. Via de regra, os sindicatos não possuem estruturas internas capacitadas para receber e processar as informações relativas aos processos de inovação. Tampouco dispõem de vínculos sociais com instituições que possam fazê-lo.

Os dirigentes sindicais, em sua maioria, quando abordam o tema das mudanças tecnológicas e organizacionais, reconhecem a necessidade de avaliar essas transformações nos níveis dos setores econômicos e das cadeias produtivas nos quais as empresas estão inseridas e de identificar possíveis movimentos de inovação no curto

médio e longo prazo. No entanto, além de apontar dificuldades para produzir esse tipo de informação admitem subutilizar os vínculos que possuem com assessorias técnicas.

Vimos que os sindicatos conquistaram alguns importantes direitos nos contratos coletivos como treinamento, reaproveitamento, comunicação antecipada das inovações, criação de comissões paritárias e relação inovação/emprego. Boa parte dessas conquistas está “apenas no papel”, não apresentando efetividade. Não foi incomum que os dirigentes sindicais tenham manifestado receio do processo negocial envolvendo temas da produção, sobretudo quanto a “não ser enrolado” pela empresa, ou legitimar determinada mudança tecnológica ou organizacional através da efetivação de um acordo. Parece, nesse sentido ser preferível para os dirigentes deixar o acordo apenas no papel do que arriscar não dar conta e ser implicado em efeitos negativos da implantação do que foi acordado.

A influência sindical nos assuntos da produção nem sempre se expressa contratualmente. Pequenas ou grandes alterações no processo de trabalho podem ser negociadas informalmente, por exemplo, entre trabalhadores de uma seção da empresa e gerência. O sindicato deve ser capaz de influir sobre esses processos informais. Os dirigentes sindicais entrevistados manifestaram dificuldades para se capacitar, monitorar e influir sobre propostas e ações cotidianas de mudanças de processos no “chão-de-fábrica”, oriundas dos próprios trabalhadores ou viabilizadas a partir da atuação destes.

Do mesmo modo, manifestaram, majoritariamente, dificuldades para identificar antecipadamente possíveis ondas de inovações de produtos e processos (tecnologia e organização) e de avaliar antecipadamente seus efeitos. Sobretudo as empresas expostas à competição estão em constante processo de mudanças (produtos, processos e mercados). O sindicato e a representação dos trabalhadores na empresa devem desenvolver capacitação e vínculos sociais externos que lhes permitam prever movimentos de inovação.

[...] a implantação deste programa¹⁴ foi feita de forma muito sutil, envolvente, sem estardalhaço [...] o sindicato demorou demais para

14 O entrevistado refere-se ao “Programa de Qualidade” implantado na Embratel.

entender e agir. Agora, o terreno a percorrer é muito maior. (Dirigente sindical do Sinttel de Recife, trabalhador da Embratel).

Embora o processo de trabalho tenha existência concreta na empresa, as escolhas envolvendo tecnologia e organização do trabalho são também influenciadas por decisões em outros âmbitos, por exemplo, nas câmaras setoriais regionais, nos programas de qualidade e produtividade, nos fóruns de política industrial etc. Cabe aos sindicatos, mais do que simplesmente ocupar esses espaços, atuar proativamente, diagnosticando, reivindicando e lutando para que esses espaços estejam articulados a estratégias nacionais de política industrial e de desenvolvimento. A atuação sindical local (na fábrica) e a institucional incidem uma sobre a outra, fortalecendo-se mutuamente. Os dirigentes sindicais igualmente manifestaram dificuldades em desenvolver atuação política em âmbito setorial e institucional, de sorte que se estabeleçam os nexos entre a dimensão micro do processo de trabalho (espaço da empresa) e as determinações meso e macrorregulatórias.

Os dirigentes apontaram dificuldades em constituir vínculos sociais significativos para o enfrentamento das questões atinentes aos processos de inovação. A complexidade das questões relativas à produção impõe ao sindicato o desenvolvimento de vínculos sociais com diferentes entidades da sociedade civil (universidades, ONGs, partidos políticos), bem como com outras organizações sindicais, dentro e fora do país. A pauta sindical sugerida pela temática do processo de trabalho é complexa, demandando amplo esforço de formulação. Os vínculos sociais podem produzir importantes experiências de assessoria e de capacitação, além disso, a aproximação com outras entidades sindicais, sobretudo do mesmo ramo, no país e fora dele, possibilitaria, além da troca de experiências, o entendimento facilitado das dinâmicas produtivas globais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, procurei problematizar a relação das

entidades sindicais brasileiras com os processos de inovação, em um momento em que se está diante de um novo ciclo tecnológico com importantes implicações sobre os trabalhadores (Brynjolfsson; McAfee, 2012; Acemoglu; Restrepo, 2016).

O estudo aqui descrito sobre a atuação sindical brasileira nas últimas décadas possibilita desenvolver um conjunto de argumentos, dentre os quais destaco os seguintes.

A análise das experiências de contratação de cláusulas que versam, direta ou indiretamente, sobre os processos de inovação evidencia um número significativo de cláusulas contratadas, demonstrando que o tema em questão esteve presente na agenda dos sindicatos brasileiros, sobretudo nas categorias que se constituem como referência no panorama sindical brasileiro. Em larga medida, esse fenômeno se deve ao trabalho de sensibilização realizado pela Central Única dos Trabalhadores.

O exame do conteúdo das cláusulas negociadas revelou características predominantemente defensivas, genéricas e contingentes.

O desdobramento prático dos acordos sobre inovação no trabalho não foi alentador, pois as entidades investigadas não lograram obter o efeito prático para o qual as cláusulas contratadas se destinavam. Sendo assim, a influência sindical mostrou-se pouco ou nada efetiva.

A despeito daquele resultado, a existência dos contratos significa um ponto de partida importante para os sindicatos. Nesse sentido, a realidade dos acordos poderia e pode ser outra, caso haja maior desenvolvimento de capacitação das entidades no enfrentamento conceitual e prático do tema.

Na prática, as empresas geralmente têm a prerrogativa de decidir que tecnologia adotar, quando adotá-la, o propósito para o qual ela será usada e quem deverá usá-la. Negociações com sindicatos frequentemente ocorrem após essas decisões já terem sido tomadas. São raras as negociações que se antecipam à implantação de inovações, sejam elas organizacionais ou tecnológicas.

A superação dos obstáculos – sobretudo os endógenos – à influência sindical sobre os assuntos da produção supõe o desenvolvimento de capacitação em diferentes dimensões.

De forma geral, o desenvolvimento de capacitação visando à influência sindical nos assuntos da produção implicaria mudanças internas nas entidades, bem como a ampliação de seus vínculos sociais externos (redes de apoio técnico e político) e internos (junto à categoria). Não imagino ter esgotado os caminhos pelos quais essas entidades poderiam se capacitar para atuar de forma mais eficiente nos assuntos da produção. Trata-se de um esforço de análise, para melhor compreender e demonstrar os constrangimentos que se interpõem aos sindicatos no caminho da influência sobre o processo de trabalho ou para minimizar as eventuais consequências negativas que porventura decorram dos processos de inovação.

Finalmente, gostaria de afirmar que concebo o processo de trabalho como um campo que dialeticamente encerra a produção de conflito e de consenso e que as inovações que o modelam tendem a desempenhar um papel na produção e na reprodução das relações sociais, indo além, portanto, de sua dimensão técnica. A importância da atuação sindical sobre os processos de inovação decorre justamente da dimensão política do processo de trabalho. O eventual afastamento desse campo de conflito por parte das entidades é fenômeno socialmente produzido.

Os assuntos atinentes ao mundo da produção e às decisões sobre os seus rumos são, via de regra, concebidos como assuntos de natureza privada, sendo ainda frágeis e limitadas as manifestações de controle público e/ou de negociações envolvendo sindicatos e empresas. O sindicalismo, conforme argumentei, não é portador de um “destino objetivo” e, por essa razão, se faz necessário que ele afirme, no presente, suas convicções e seus projetos relativamente à forma e ao conteúdo do trabalho. A ação sindical que busca influir nos assuntos da produção é, no entanto, constrangida por obstáculos que se originam da referida assimetria de poder entre capital e trabalho, bem como das próprias escolhas e estratégias sindicais. Nesse sentido, os obstáculos à influência sindical sobre a tecnologia e a organização do trabalho podem estar situados mais ou menos próximos de sua governabilidade.

Concomitantemente à fragilização do trabalho e dos sindicatos, observa-se um interesse maior por parte desses últimos em atuar no âmbito da produção, ainda que essa atuação venha sendo feita de

forma predominantemente reativa. Não há incompatibilidade entre as lutas sindicais de cunho salarial e as dirigidas ao processo de trabalho. A atuação sindical nesse campo de conflito, ao contrário de produzir um confinamento no plano micro, possibilitaria o estabelecimento de nexos entre o plano local e o global das empresas, e nisso residiria um expressivo potencial de conscientização política. Para tanto, é necessário aos sindicatos ir além da mera reação aos efeitos negativos dos processos de inovação e atuar de forma proativa sobre o processo de trabalho, o que, no juízo deste estudo, contribuiria para a revitalização do movimento sindical em novas bases.

REFERÊNCIAS

- ACEMOGLU, D.; RESTREPO, P. The Race between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment. *NBER Working Paper Series*, n. 22.252, maio, 2016.
- AGLIETTA, M. *Régulation et crises du capitalisme : L'expérience des États-Unis*. éd. Calmann-Lévy, 1976.
- ARBIX, G. Trabalho: dois modelos de flexibilização. *Lua Nova*, São Paulo, n. 37, jun, p. 171-190, 1996
- ARBIX, G.; SALERNO, M.S.; ZANCUL, E.; AMARAL, G.; MELO LINS, L. O Brasil e a nova onda de manufatura avançada. O que aprender com Alemanha, China e Estados Unidos. *Novos Estudos - CEBRAP*. São Paulo, v. 36, n. 3, p. 29-49, 2017. <https://doi.org/10.25091/S0101-3300201700030003>
- ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (Orgs.) *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997.
- BOYER, R. *La Théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte, Collection 'Agalma', 1986.
- BOYER, R. (Éd.). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.
- BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. *Race against the Machine: How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Cambridge: The MIT Center for Digital Business, 2012.
- BRESCIANI, L. P. *Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil*. Brasília: SESI-DN, 1994.

- BRESCIANI, L.P. O Contrato da Mudança: a inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões. *Tese*. (Doutorado em Política Científica e Tecnológica), Instituto de Geociências, Unicamp, Campinas, 2001.
- CASTRO, N.A. Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 3-8, 1997.
- COMIN, A.; CARDOSO, A.M.; CAMPOS, A. As bases sociais do sindicalismo metalúrgico. *In*: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (Orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997.
- CORIAT, B. *El taller y el cronómetro*. Madrid, Siglo Veintiuno Editores, 1982.
- HOWALDT, J.; KOPP, R.; SCHULTZE, J. Why Industrie 4.0 Needs Workplace Innovation: A Critical Essay About the German Debate on Advanced Manufacturing. *In*: OEJI, P.; RUS, D.; POT, F.D. (Orgs.) *Workplace Innovation: Theory, Research and Practice*. Cham: Springer, p.45-60, 2017.
- HYCLAK, T.J.; KOLCHIN, M.G. Worker Involvement in Implementing New Technology. *Technovation*, v. 4, n. 2, p. 143-151, 1986.
- KERN, H.; SCHUMANN, M. *La fin de la division du travail - la rationalisation dans la production industrielle, l'état actuel, les tendances*. Paris: Ed.de la MSH, 1989.
- KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. (Orgs.). *Labour Process Theory*. London: Macmillan, 1990.
- LIPIETZ, A. *Mirages and Miracles: Crisis in Global Fordism*. London: Verso, 1987
- MCLAUGHLIN, D.B. *The Impact of Labor Unions on the Rate and Direction of Technological Innovations*. Institute of Labor and Industrial Relations, The University of Michigan-Wayne State University, Ann Arbor, Michigan, February 1979.
- MATTOSO, J. *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- PEITCHINIS, S.G. The Attitude of Trade Unions Towards Technological Changes. *Relations Industrielles*, v. 38, n. 1, p. 104-119, 1983.
- PIORE, M.; SABEL, C. *The second industrial divide*. New York: Basic Books, 1984.

- PRADO, A. Mudanças na Negociação Sindical nos Anos Recentes. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 30-34, 1998.
- RODRIGUES, I.J. (Org.). *O Novo Sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- SALERNO, M. S. Flexibilidade, Organização e Trabalho Operatório: elementos para a análise da produção na indústria. *Tese* (Doutorado em Engenharia) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.
- SALERNO, M.S. Automação e lutas dos trabalhadores. *São Paulo em Perspectiva*, v. 2, n. 3, p. 62-67, 1988.
- SPRENGER, W. Innovation. Trade Unions and Works Councils in a European Perspective: Experiences from Selected EU Member States. In: NERDINGER, F.W et al. (Hrsg.) *Innovation und Beteiligung in der betrieblichen Praxis*. Strategien, Modelle und Erfahrungen in der Umsetzung von Innovationsprojekten. Gabler Verlag, 2010
- UNI GLOBAL UNION. *Trade union responses to the changing world of work*: agenda item 8. UNI Global Union, 2018. 24 p. Disponível em: https://wiserd.ac.uk/sites/default/files/documents/16-EN-Cardiff-Report%20-%20full_0.pdf. Acesso em: 17 jun 2019.
- WOOD. S. *The transformation of work?* London: Routledge, 1989.

ANEXO 1 – Entidades sindicais (diretores entrevistados)

- Sindicato dos Telefônicos de MG
- Sindicato dos Telefônicos de PE
- Sindicato dos Telefônicos do RS
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC de SP
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São José (RS)
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas (RS)
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Porto Alegre (RS)
- Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Bahia
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (RJ)
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metal Mecânica e Material Elétrico de Curitiba (PR)
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Petroquímicas (Sindipolo – RS)

Sindicato dos Petroquímicos da Bahia
Sindicato dos Químicos de São Paulo (SP)
Sindicato dos Químicos do Rio de Janeiro
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Fumo do PR
Sindicato dos Aeroviários (RS)
Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do RS
Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Fortaleza (CE)
Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Porto Alegre (RS)
Sindicato dos Jornalistas Profissionais Belo Horizonte (MG)
Sindicato dos Jornalistas Profissionais do RN
Sindicato dos Jornalistas Profissionais de PE
Sindicato dos Jornalistas Profissionais de São Paulo (SP)
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Curitiba (PR)
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Fortaleza (CE)
Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São Paulo (SP)
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Artefatos e Borracha de PE
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias do Trigo e Milho de Salvador (BH)
Sindicato dos Oficiais Alfaiates de São Paulo (SP)
Sindicato dos Bancários de Porto Alegre (RS)
Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Goiás (GO)
Federação dos Trabalhadores das Indústrias do Papel, Papelão (SP)
Federação dos Bancários do RS
Confederação Nacional dos Bancários
Federação dos Trabalhadores das Indústrias Gráficas de São Paulo de SP