

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL E O CASO DA SIDERURGIA

Cândido Guerra Ferreira

José Artur dos Santos Ferreira

O tema da reestruturação produtiva é um tema de grande atualidade, trata-se de um processo que está em curso e que é bastante complexo e multifacetado. Neste artigo, será abordado sob o ângulo da relação entre a reestruturação produtiva e as mudanças que se verificam nas relações de trabalho e emprego.

Inicialmente esta questão é colocada numa perspectiva histórica e geral, contextualizando-se esse processo de mudanças das relações de trabalho e emprego, relacionadas com a reestruturação produtiva. Em seguida, tecem-se considerações a respeito da realidade brasileira, ou seja, sobre o movimento recente de modernização do processo de produção na indústria brasileira, concentrando a atenção nas mudanças nas relações de trabalho e emprego. Finalmente, reporta-se ao caso da siderurgia brasileira.

1. Crise do Capitalismo e Mudanças nas Relações de Trabalho e Emprego

A indagação inicial é a seguinte: quais teriam sido as grandes mudanças que se verificaram nas relações de trabalho e emprego nos últimos anos, no quadro do capitalismo mundial ? Ora, quase todos os estudiosos, os pesquisadores dessa área, concordariam com a constatação de que se verificaram mudanças significativas nesse contexto. Não existe, porém, consenso no que concerne ao significado mais profundo e ao alcance dessas transformações.

Para tentar responder a essa pergunta, pode-se recorrer a um artigo do sociólogo francês Robert Castel. Este artigo começa reafirmando a idéia de que no contexto da chamada “sociedade salarial” o trabalho, na sua configuração moderna de trabalho assalariado, ocupava uma posição dominante no que concerne à inserção dos indivíduos na sociedade, ou seja, o trabalho desempenhava um papel estruturante no que se refere à determinação da sociabilidade dos indivíduos. A atividade de trabalho constituía-se, portanto, no centro de gravidade da sociabilidade humana. Isto porque o trabalho assalariado era a matriz de uma condição social estável, na medida em que ele dava acesso a - e a ele estavam associadas - certas garantias e direitos que protegiam a população trabalhadora contra os principais riscos sociais, como a

doença, a velhice e o desemprego.

Como se sabe, esta condição social estável vinculava-se, no contexto do “regime de acumulação fordista” que marcou os trinta “gloriosos” anos da “Era de Ouro” do capitalismo, à chamada “norma salarial fordista”, isto é, ao compromisso vigente então no que se refere à repartição do valor agregado entre capital e trabalho, que permitia a transferência de uma parte dos ganhos de produtividade aos salários. Portanto, essa condição social estável, associada à norma salarial fordista, viabilizou efetivamente a progressão do poder aquisitivo do salário e também à existência do “Welfare State”, ou Estado do Bem Estar Social, que pode ser considerado como o mais avançado produto do capitalismo civilizado.

Os dois pilares da condição salarial “fordista” eram, de um lado, uma determinada configuração da relação entre capital e trabalho que permitia uma progressão do salário real. Vale ressaltar que esta progressão não ocorria em detrimento do lucro, pelo contrário, o crescimento sustentado da produtividade permitia o aumento simultâneo da remuneração do trabalho assalariado e da rentabilidade do capital. Por outro lado, tínhamos todos os direitos e as garantias assegurados aos trabalhadores pelo Estado do Bem Estar Social, que asseguravam um nível mínimo de consumo mesmo em situação de ruptura do vínculo de emprego. Portanto, essa condição social estável constituía, do ponto de vista das relações de trabalho e emprego, o núcleo central do compromisso social entre capital e trabalho que dava sustentação ao crescimento econômico dos países desenvolvidos durante a época do fordismo, e que vai entrar em processo de crise no início dos anos 70.

É importante destacar que esse compromisso social e essa condição social estável, à qual tinha acesso grande parte dos trabalhadores (e, em especial, o núcleo politicamente mais relevante desta classe), estabeleciam um certo equilíbrio, uma certa harmonia entre o “econômico” e o “social”, através, notadamente, de uma “domesticação”, de um controle efetivo, das forças do mercado. A compatibilização entre a esfera econômica e a esfera social, que no caso do capitalismo é, como sabemos, sempre e necessariamente precária, encontrou neste momento da história destes países uma “harmonização precária” principalmente em função do compromisso social que se estabeleceu entre capital e trabalho.

Ora, a partir do final dos anos 1960 e começo dos anos 70 teve início um longo processo de crise do sistema econômico mundial, com o esgotamento do regime de acumulação fordista. As condições de funcionamento do sistema capitalista

durante o período fordista vão sofrer um processo de deterioração e de mutação. Verificou-se, em particular, desde então, um movimento de degradação da condição social estável que vigorava para a grande massa dos trabalhadores dos países industrializados e de deterioração da harmonia precária que existia entre a esfera econômica e a esfera social, chegando ao ponto de se configurar uma situação de conflito agudo entre estas duas esferas. Segundo R. CASTEL a crise levou a uma desagregação da “sociedade salarial”.

Com efeito, registrou-se durante as últimas décadas uma vigorosa ofensiva contra os direitos e a proteção social dos trabalhadores assalariados ligados à relação salarial fordista, que passaram a ser considerados, notadamente pela retórica e pelas práticas neo-liberais (dominantes nos últimos anos) como contrários aos imperativos da competitividade e consequentemente da rentabilidade econômica. Passa a haver um conflito aberto entre o “econômico” e o “social”. Com base no diagnóstico neo-liberal de que os direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores durante a época fordista teriam passado a representar um obstáculo ao desenvolvimento capitalista, verificou-se um ataque sistemático a estes direitos e a essa proteção social na maior parte, senão em todos os países desenvolvidos. Seus resultados mais evidentes são, como é notório, o desemprego de massa e a precarização das relações de trabalho e emprego.

Com o decorrer do tempo, a medida que se atinge o final dos anos 80 e o início desta década de 90, essa situação foi se agravando em decorrência de dois processos profundamente entrelaçados.

Por um lado, aquele agravamento é provocado pelo vigoroso avanço da globalização da economia. De que modo então o avanço da globalização das transações e atividades econômicas de um modo em geral, e principalmente das atividades financeiras (a hegemonia crescente do capital financeiro internacional sobre o capital produtivo), vai afetar a situação dos trabalhadores?

Este movimento vai provocar, de forma generalizada, uma fragilização dos sistemas existentes de proteção social do trabalho e dos trabalhadores, que foram construídos no âmbito dos Estados nacionais (e garantidos pelos mesmos), cuja posição foi fragilizada pela globalização - e especialmente pela globalização financeira -, que reduziu drasticamente a sua capacidade de regulação, de coordenação da economia. Portanto, em paralelo à fragilização dos Estados nacionais verifica-se uma lenta degradação dos sistemas de proteção ao trabalhador.

Por outro lado, o outro grande fator de agravamento deste processo têm sido as mudanças tecnológicas e organizacionais difundidas no quadro dos processos de reestruturação produtiva que constituem um traço marcante da evolução recente do capitalismo. Os processos contemporâneos de reestruturação produtiva, dadas as suas características, irão desestabilizar a própria estrutura da relação salarial através dos movimentos de “flexibilização” do mercado de trabalho e do trabalho em geral. Neste contexto, verifica-se a disseminação de políticas e práticas que irão jogar cada vez mais sobre os ombros dos trabalhadores a insegurança e a incerteza que marcam, de um modo particularmente agudo, o atual momento do capitalismo.

Um dos resultados mais importantes desse longo processo de deterioração da “sociedade salarial” é que a figura emblemática do trabalhador no fordismo, o trabalhador típico do regime fordista - isto é, o trabalhador estável, com estatuto definido, contratado, em geral, por tempo indeterminado, etc -, esse personagem crucial do fordismo, em torno do qual se tecerem os principais compromissos político-sociais que davam sustentação ao regime de acumulação fordista, vai perdendo progressivamente a sua importância e vai sendo substituído crescentemente por um outro tipo de trabalhador. Ele está sendo deslocado pelo trabalhador visto agora como mero prestador de serviços, um trabalhador, portanto, sem estabilidade e outros tipos de proteção social, ou até mesmo sem vínculo empregatício claramente estabelecido. Ou seja, o que poderíamos chamar, para simplificar, de “trabalhador precarizado”, em oposição ao “trabalhador fordista”. Portanto, no contexto dos sistemas de trabalho e emprego dos países industrializados, aquela figura outrora dominante do trabalhador fordista passa a ser progressivamente substituída pelo “trabalhador precarizado”.

Cabe assinalar que esta situação de forte aumento do desemprego e de precarização generalizada do trabalho alimentou a reflexão e o discurso de certos autores a respeito do “fim do trabalho”, ou, segundo outros, do fim da centralidade do trabalho. Para alguns autores - aqueles que diagnosticam a perda da centralidade do trabalho -, o que se considerava até pouco tempo como a atividade típica de trabalho (o emprego assalariado clássico) não se constitui mais no centro de gravidade da sociabilidade humana. Já para outros, mais radicais, o trabalho tenderia simplesmente a desaparecer em termos concretos, em decorrência, em especial, da vigorosa aceleração do progresso técnico poupador de mão-de-obra. Essas teses são defendidas por autores como os franceses André Gorz e Dominique Méda, o alemão Claus Offe e

o americano Jeremy Rifkin. Esse debate, embora seja interessante, foge um pouco ao tema do presente trabalho, de modo que não é possível desenvolver mais estas considerações. Só cabe talvez registrar, “*en passant*”, que essas teses tanto sobre o fim do trabalho, quanto sobre a perda da centralidade do mesmo, ao nosso ver não procedem, sendo inclusive contra-factuais, ou seja, não são confirmadas pelos fatos.

Em suma, examinando-se os resultados do processo de reestruturação produtiva a nível mundial - que transcorreu no contexto das mudanças engendradas pela crise do fordismo e pelas tentativas de superação desta crise -, constata-se uma profunda transformação das relações de trabalho e emprego; observa-se a emergência de uma nova configuração da relação salarial.

2. Algumas (breves) Considerações sobre a Realidade Brasileira

Em relação ao caso brasileiro, pode-se dizer, em termos gerais, que estas transformações atingem o país de uma forma particular, em função das especificidades nacionais. De certo modo, pode-se afirmar que os impactos do processo de reestruturação produtiva sobre as relações de trabalho e emprego são no Brasil ainda mais negativos, mais perversos em termos sociais do que no caso dos países industrializados.

As razões que explicam estes resultados são, até certo ponto, conhecidas. Neste sentido, deve-se registrar que o desenvolvimento do fordismo como regime de acumulação e modo de regulação foi bastante limitado e contraditório no país. Tratar-se-ia de uma forma “bastarda” de fordismo, denominado por alguns autores de “fordismo periférico”, que contrasta fortemente com o “fordismo central”, em especial, devido ao caráter socialmente excludente do capitalismo brasileiro. Em particular, no que concerne às relações de trabalho e emprego, os direitos e a proteção social associados à condição do trabalho assalariado nos países centrais só vigoraram e vigoram de forma parcial e precária em nosso país. Além do mais, alguns desses direitos só foram conquistados recentemente - já durante o processo de crise do fordismo no âmbito mundial -, estando portanto tênueamente enraizados em nossa realidade e seriamente ameaçados pela evolução mais recente da situação econômica e política do país.

Num breve panorama do processo de reestruturação produtiva no Brasil, destacam-se alguns de seus impactos sobre as relações de trabalho e emprego. Como se sabe, o atual processo de reestruturação produtiva possui três vetores principais: as novas tecnologias (que compõem o que se chama de terceira revolução tecnológica ou

terceira revolução industrial), as novas formas de organização do trabalho e da produção (as inovações organizacionais) e as novas formas de gestão empresarial ou inovações gerenciais de um modo geral.

Na indústria brasileira, a reestruturação iniciou-se tardiamente - ela foi desencadeada de forma mais visível a partir dos anos 1980 - e ainda se encontra em um nível inferior de intensidade, se compararmos com o que se verifica nos países desenvolvidos e mesmo em alguns países ditos emergentes. No entanto, apesar de seu caráter tardio e da sua menor intensidade relativa, constatou-se efetivamente - sobretudo a partir do início dos anos 90 - uma considerável aceleração do movimento de modernização industrial, em decorrência notadamente da abertura da economia para o exterior, que teve forte impacto sobre as condições de competitividade das empresas.

Resumindo resultados de estudos a respeito do processo de reestruturação produtiva no país, Marcia Leite identifica três momentos ou fases desse processo, que a autora considera como um processo de “modernização conservadora”. Numa fase inicial, que corresponde grosso modo ao final dos anos 1970 e início dos 80, ocorreu um movimento ainda tímido de modernização. As iniciativas concentraram-se quase exclusivamente na difusão dos CCQs (círculos de controle de qualidade), mas sem a introdução de mudanças significativas na organização do trabalho ou de investimentos importantes em novos equipamentos incorporando tecnologia microeletrônica. Nesta primeira fase a modernização foi portanto muito limitada, pouco significativa.

O segundo momento – quando efetivamente começa a reestruturação produtiva propriamente dita - tem início em meados da década de 1980 e vai até o final da mesma. Essa fase é marcada por uma rápida difusão de equipamentos microeletrônicos (investimentos relativamente expressivos em equipamentos de automação programada ou flexível). Porém, foi ainda fraco o empenho no que se refere às mudanças de caráter organizacional. A modernização - principalmente no tocante às inovações tecnológicas - foi liderada pelas empresas voltadas para a exportação. No que se refere às inovações organizacionais, registra-se uma característica (que se trata, aliás, de um traço geral, aplicando-se a praticamente todos os processos de modernização organizacional): a sua adaptação, em particular as ligadas ao “modelo japonês”, às especificidades do país. Ou seja, os métodos e dispositivos dos novos paradigmas de organização da produção não são

transplantados na sua forma pura original, ocorre um processo que podemos chamar de “hibridação” e de adaptação dessas inovações à realidade local.

Esta segunda fase do processo de modernização apresentou algumas particularidades que conferem ao mesmo um caráter restrito, em comparação com o padrão de aplicação do “modelo japonês” em seu país de origem. A principal restrição consiste no predomínio de uma forma autoritária de gestão da mão-de-obra, característica histórica das relações de trabalho no Brasil. Continuam igualmente a existir fortes obstáculos à participação dos trabalhadores e principalmente dos sindicatos na definição da organização do trabalho e na gestão da produção. A modernização continua portanto marcada por um anti-sindicalismo bastante acentuado e generalizado. Permanece também uma alta rotatividade da mão-de-obra; ou seja, a estabilidade do trabalhador, que é uma característica habitualmente relacionada ao modelo japonês (pelo menos para o núcleo central dos trabalhadores das grandes empresas japonesas), não se verificou de forma expressiva no caso brasileiro. Uma última restrição consistiu no nível relativamente baixo do investimento em formação e treinamento de mão-de-obra, ligado obviamente à existência de altas taxas de rotatividade.

Na terceira fase, já ingressando na década de 90, ocorre o que M. Leite chama de processo de “reestruturação sistêmica”. Com efeito, a partir dos anos 90 a modernização produtiva adquire um caráter mais amplo, combinando a introdução de novos equipamentos de automação microeletrônica com mudanças na organização da produção e nas formas de gestão da mão-de-obra. Em várias empresas, principalmente nas grandes empresas e nas empresas líderes (que, aliás, em geral, são as mesmas), pode-se verificar esse caráter mais sistêmico, mais integrado, do processo de modernização, combinando as inovações tecnológicas propriamente ditas com as inovações organizacionais e as inovações gerenciais. Um fator importante para explicar esta aceleração da modernização é a política de abertura da economia adotada a partir do governo Collor, que vai forçar as empresas a intensificarem esforços no sentido de aumentar tanto a produtividade quanto a qualidade dos seus produtos, na tentativa de reforçarem sua competitividade face à concorrência internacional. É o que explica, em grande medida, a verdadeira onda de introdução de Programas de Qualidade e a busca frenética da certificação segundo as normas ISO 9000 que se verificou nos últimos anos.

Após esta rápida síntese sobre a evolução histórica da reestruturação produtiva

no Brasil, que balanço poderíamos fazer deste processo ? É evidente que se trata de um empreendimento difícil devido sobretudo à absoluta falta de recuo histórico. Estamos vivendo atualmente esse processo, mas pode-se tentar pelo menos uma avaliação provisória. Neste sentido, é necessário de início atentar para a complexidade das condições de produção na indústria no país. Temos, lado a lado, traços profundamente arcaicos e experiências de vanguarda, como é o caso mais notório do chamado “consórcio modular” da fábrica de caminhões da Volkswagen em Rezende (que, aliás, está passando, de acordo com notícias recentes, por sérias dificuldades). Trata-se portanto de um panorama no qual o antigo está por vezes entrelaçado ao novo.

Tentando, porém, superar esta complexidade e simplificando até certo ponto as conclusões que se pode extrair de um exame da realidade brasileira, qual seria então o caráter dominante da reestruturação produtiva atualmente em curso no país ? Colocando a questão de uma forma esquemática, pode-se definir dois grandes tipos ou duas configurações opostas do processo de modernização.

De um lado, tem-se o que poderíamos de chamar “modernização virtuosa” ou o que alguns autores chamam de “reestruturação ofensiva”. Este primeiro caminho de reestruturação é intensivo em inovações tecnológicas, organizacionais e gerenciais, por assim dizer, mais “nobres”, tais como: automação flexível integrada; sistema de subcontratação com qualificação dos fornecedores; programas “sistêmicos” de qualidade (tipo T.Q.C.); aumento da participação, do envolvimento e da qualificação dos trabalhadores; difusão do trabalho em equipes polivalentes; uma certa estabilidade do emprego; etc.

O outro lado da moeda é o que poderíamos chamar de “modernização espúria” ou, segundo alguns autores, “reestruturação defensiva”. Este outro tipo de reestruturação seria marcado por características ou “inovações” bem menos nobres, tais como: mecanização ou automação pontual ou seletiva; subcontratação (ou seja, “terceirização”) de segmentos do processo de produção sem efetiva capacitação dos fornecedores; manutenção de uma alta rotatividade da mão-de-obra (entendida como um indicador de elevada “flexibilidade” do trabalho); intensificação do trabalho obtida agora por intermédio de modernos esquemas de “just-in time” interno e externo (o que alguns pesquisadores batizaram de “just-in-time” taylorizado); o chamado “downsizing” ligado frequentemente ao incremento da terceirização de mão-de-obra para reduzir custos (provocando uma precarização do emprego); etc.

Existe, evidentemente, uma “terceira via” (termo que, aliás, está na moda), ou seja, uma forma de modernização intermediária entre as duas apontadas acima - podendo ser chamada de “reestruturação híbrida” -, que combina elementos de ambas e que, inclusive, parece predominar quantitativamente.

Para concluir, no Brasil, tem prevalecido uma forma “espúria” de reestruturação produtiva. Um indicador bastante eloqüente disto é a importância das práticas empresariais de “focalização” ligadas à terceirização de atividades não estratégicas, o que vai implicar para os trabalhadores terceirizados, invariavelmente, numa deterioração das condições de trabalho e precarização da situação de emprego. Resultados de uma pesquisa realizada recentemente para a FIEMG (Federação das Indústrias de Minas Gerais) sobre a indústria mineira dão uma idéia da importância da estratégia de terceirização da mão-de-obra. De acordo com este levantamento (dados referentes ao período 1994-97), 64% das empresas informantes realizaram algum tipo de terceirização. Quanto ao tipo de terceirização realizada (o total é superior a 100% pois a pergunta permitia mais de uma resposta): 70% terceirizaram etapas do processo de produção, 58% serviços de apoio à produção e 75% serviços de apoio administrativo. Finalmente, no tocante às perspectivas futuras (para o horizonte do ano 2000), 51% das empresas da amostra responderam que pretendiam prosseguir ou iniciar o processo de terceirização; sendo que estas empresas planejavam realizar os seguintes tipos de terceirização: 58% etapas do processo produtivo, 68% serviços de apoio à produção e 71% serviços de apoio administrativo.

Tal ênfase nesse tipo de iniciativa - que não se trata propriamente de uma inovação, mas sim de um resgate do antigo, visto que estas práticas remontam ao início do capitalismo, e mesmo antes - mostra de forma exemplar a face retrógrada e socialmente negativa do processo de reestruturação produtiva no país. Isto porque, como foi assinalado, a terceirização da mão-de-obra, tal como é praticada, na grande maioria dos casos, no quadro da modernização em curso, provoca uma degradação da condição salarial em decorrência do agravamento do desemprego e da intensificação da precarização do trabalho. E isto ocorre em um país cuja trajetória histórica já é, como sabemos, marcada pela exclusão social e pela precarização.

3. A questão da precarização das relações de trabalho na siderurgia brasileira – nível e estrutura do emprego durante os anos noventa.

É notória a redução do nível de emprego na siderurgia brasileira nesta década. Decorre, em primeiro plano, da privatização das principais empresas do setor,

acompanhada de mudanças gerenciais (reorganização da estrutura interna das empresas, simplificação de procedimentos de trabalho –sobretudo das rotinas administrativas, terceirização de atividades, redução de níveis hierárquicos, difusão de técnicas de melhoria da qualidade de processos e produtos, entre outras medidas). Mas também está associado a um processo de reestruturação patrimonial (ainda em curso) que tem aumentado a concentração da indústria.

3.1. A redução do nível de emprego

A retração da ocupação no setor, entre 1989 e 1997, diminuiu em 56,05% (Tabela 1) segundo o Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS) e 47,02 % de acordo com os dados da RAIS / MTb, pode ser periodizada em dois momentos distintos.

No primeiro (1989/1991), a redução de 22,01% no efetivo próprio, foi determinada pela reestruturação patrimonial do segmento produtor de aços longos (ou não planos) e pelos primeiros ajustes nas siderúrgicas estatais produtoras de semi-acabados e laminados planos, que, então, se preparavam para a privatização. Porém, naquele período, a redução de pessoal no segmento de aços longos também decorreu de cortes de pessoal nas demais unidades em operação. Enquanto no segmento de aços planos (empresas estatais), cabe registrar o caso da CSN (Volta Redonda / RJ), que respondia por cerca de 18% do emprego na siderurgia brasileira em 1988 e promoveu uma diminuição de aproximadamente 40% no seu quadro de pessoal até 1991.

O segundo período de retração do nível de emprego na siderurgia tem como marco inicial a privatização das estatais que operavam no setor. Entre 1990 e 1993 foram vendidas a USIMINAS (Ipatinga / MG), a CSN (Volta Redonda / RJ), a COSIPA (Cubatão / SP), a ACESITA (Timóteo / MG), a CST (Serra / ES) e a AÇOMINAS (Ouro Branco / MG). Essas empresas promoveram sucessivos cortes nos seus efetivos, em alguns casos da ordem de 50% considerando-se os níveis pré-privatização.

Ao mesmo tempo, as empresas privadas incrementaram a diminuição do emprego, seja em função do fechamento e/ou paralização de plantas, seja em função da reestruturação organizacional das empresas ou da continuidade do processo de incorporações. Ademais, a reestruturação patrimonial no setor implicou também: na compra da COSIPA pela USIMINAS (ainda no momento da privatização); na participação do Grupo Gerdau na AÇOMINAS; na transferência do controle da ACESITA e da CST para o Grupo USINOR (França) e nas especulações sobre a

compra das participações da Vale do Rio Doce (e do Grupo Vicunha) na CSN pelo Grupo ARBED (Bélgica/Luxemburgo). Tem-se, então, cinco (talvez quatro) grupos siderúrgicos atuando no país, a saber, dois no mercado de aços longos (sobretudo vergalhões e fio-máquina) e três no mercado de aços planos.

Mencione-se que a concentração no setor, concomitante à reorganização interna das empresas e das suas relações com fornecedores, está sendo acompanhada, sobretudo nos últimos cinco anos de novos investimentos em modernização das instalações e na ampliação da capacidade produtiva instalada. Os esforços de modernização tem envolvido a reforma de instalações e a maior difusão da automação industrial e da tecnologia de lingotamento contínuo do aço. A ampliação de capacidade, por sua vez, concentra-se nas etapas finais do processo produtivo.

Todavia, apesar dos novos investimentos na produção de aço líquido e produtos acabados, não se espera elevação significativa do número de ocupados no setor. Os ganhos de escala associados às instalações novas determinam, com frequência, redução do número de trabalhadores em relação às instalações construídas no passado. Como já observado, a Tabela 1 indica que a redução de pessoal tem sido sistemática e a taxas bastante elevadas.

Ano	Nú Abso
31/12/86	
31/12/87	
31/12/88	

Ano	Nú Abso
31/12/86	
31/12/87	
31/12/88	

3.2. As mudanças na estrutura do emprego setorial

Os dados da RAIS/MTb, na ausência de informações mais detalhadas sobre o perfil dos trabalhadores fornecidas diretamente pelas empresas, permitem, com ressalvas, uma caracterização rica do perfil do emprego no setor siderúrgico. Tomando-os como referência, avalia-se a estrutura setorial do emprego, considerando, por exemplo, a duração do vínculo empregatício, a estrutura etária da força de trabalho e a dinâmica da estrutura ocupacional no setor. Estes dados, se cotejados com os estudos existentes sobre a siderurgia brasileira, permitem uma série de inferências importantes sobre as consequências da reestruturação produtiva no setor sobre o emprego.

De acordo com a Tabela 2, abstraindo-se da análise os efeitos provocados pela de taxa de rotatividade, nota-se, no período 1986-1989, que precede os ajustes indicados acima, certa estabilidade do nível de emprego, acompanhada de um “envelhecimento” do quadro de pessoal das empresas. Comparando os dados de 1989 como os de 1986, vê-se que o grupo de trabalhadores há dez anos ou mais no emprego expandiu-se em termos absolutos (24,41%) e aumentou sua participação, enquanto o emprego total manteve-se estável (0,11%).

Sabe-se que, durante a década de setenta, a expansão da capacidade produtiva em algumas usinas e a implantação de outras determinou a forte concentração num pequeno espaço de tempo de um grande volume de contratações. Considerando-se, ainda, as políticas de gestão de mão-de-obra então predominantes no setor, onde a garantia de uma relação de emprego estável despontava como um aspecto importante, o crescimento deste grupo era esperado. A retração concomitante do contingente com permanência de cinco anos a menos de dez anos justifica-se provavelmente pela redução do número de novas contratações uma vez que interrompe-se a vaga de grandes investimentos durante a década seguinte e os anos de 1987 e 1988 são marcados por dificuldades de contratação pelas empresas estatais.

A partir de 1990, a diminuição do número de empregados no setor siderúrgico atinge, principalmente, aqueles que estão há menos tempo no emprego. Manifesta-se, inicialmente (1989/1992) através da redução dos grupos com até um ano de permanência (decrécimo de novas contratações) e com um ano até menos de cinco no emprego atual. Em seguida (1992/1997), o segmento de empregados com no mínimo cinco anos e menos de dez de duração do vínculo decresce fortemente (-

48,99%), assim como o grupo com permanência de um a menos de cinco anos no emprego (-54,15%). Já a participação dos empregados com menos de um ano no emprego pode indicar uma retomada das novas contratações, dada a taxa de rotatividade, em função da preocupação com o ‘envelhecimento’ dos efetivos. Os empregados com tempo de permanência de dez anos e mais, no período, ampliam sua participação, mas porque decrescem a taxas mais baixas que as do conjunto da força de trabalho (Tabela 2).

Tabela 2. Participação dos empregados com diferentes tempos de permanência no emprego, em percentagem da força de trabalho, 1989 e 1997

Tempo de permanência no emprego	1989	1997
Menos de 1 ano	1,2	1,5
1 a 5 anos	12,8	7,3
6 a 10 anos	18,5	19,2
11 a 15 anos	14,2	15,8
16 a 20 anos	10,5	11,2
21 a 25 anos	8,2	8,5
26 a 30 anos	6,8	7,1
31 a 35 anos	5,5	5,8
36 a 40 anos	4,2	4,5
41 a 45 anos	3,8	4,1
46 a 50 anos	3,2	3,5
51 a 55 anos	2,8	3,1
56 a 60 anos	2,5	2,8
61 a 65 anos	2,2	2,5
66 a 70 anos	1,8	2,1
71 a 75 anos	1,5	1,8
76 a 80 anos	1,2	1,5
81 a 85 anos	1,0	1,2
86 a 90 anos	0,8	1,0
91 a 95 anos	0,6	0,8
96 a 100 anos	0,5	0,6
Total	100,0	100,0

Tabela 3. Participação dos empregados com diferentes níveis de escolaridade, em percentagem da força de trabalho, 1989 e 1997

Nível de escolaridade	1989	1997
Menos de 1 ano	1,2	1,5
1 a 5 anos	12,8	7,3
6 a 10 anos	18,5	19,2
11 a 15 anos	14,2	15,8
16 a 20 anos	10,5	11,2
21 a 25 anos	8,2	8,5
26 a 30 anos	6,8	7,1
31 a 35 anos	5,5	5,8
36 a 40 anos	4,2	4,5
41 a 45 anos	3,8	4,1
46 a 50 anos	3,2	3,5
51 a 55 anos	2,8	3,1
56 a 60 anos	2,5	2,8
61 a 65 anos	2,2	2,5
66 a 70 anos	1,8	2,1
71 a 75 anos	1,5	1,8
76 a 80 anos	1,2	1,5
81 a 85 anos	1,0	1,2
86 a 90 anos	0,8	1,0
91 a 95 anos	0,6	0,8
96 a 100 anos	0,5	0,6
Total	100,0	100,0

Como se poderia prever, a diminuição dos efetivos foi mais intensa entre os mais jovens (empregados com 18 a 29 anos de idade) e os mais velhos (empregados com cinquenta anos ou mais), mas deu-se sobretudo graças ao primeiro grupo, que respondeu por aproximadamente 46% da redução de pessoal na siderurgia entre 1989 e 1997. O grupo etário de 30 a 39 também se reduziu de modo significativo, enquanto aqueles indivíduos com idade entre 40 e 49 foram mais ‘poupados’ — aí se misturam dois efeitos, a saber, as demissões propriamente ditas e a incorporação (descontínua) do grupo de empregados contratados durante os anos setenta. O segmento mais próximo da aposentadoria (50 anos e mais) não é tão expressivo, mas deve se expandir nos próximos dez anos, o que poderia permitir uma expressiva retração da ocupação no setor a custos relativamente baixos para as empresas.

É de se supor que as empresas tenham concentrado as demissões naqueles

segmentos em função dos custos contratuais menores (verbas rescisórias). Entretanto, no caso da siderurgia, a preocupação com estabilização da mão-de-obra articulava-se com a necessidade de formação de um coletivo de trabalhadores qualificado (capaz de operar as instalações produtivas) e com a reprodução da memória técnica e organizacional das empresas (garantida também por políticas de formação e de promoção/carreira). A prevalecer essa política, não faria sentido aprofundar o corte de pessoal entre aqueles cuja experiência profissional se confunde com o saber tácito/não codificado da empresa. No entanto, cabe indagar se a contenção de novas contratações e a redução do estrato com 25 a 29 anos não criaram dificuldades para a formação de novos quadros dentro das empresas, comprometendo, inclusive, a coerência de suas políticas de gestão de mão-de-obra.

Logo ficam algumas perguntas. Por um lado, as empresas não viriam a enfrentar problemas técnico-operacionais, administrativos, gerenciais e até comerciais em função de descontinuidades na renovação de seu coletivo de trabalhadores (limites à contratação interna para níveis hierárquicos e funcionais superiores) dados os mecanismos de transmissão do saber nas usinas? Por outro lado, dado que muitas das condições que presidiram a estruturação das relações de trabalho no setor dos anos cinquenta aos setenta já não vigoram, não se poderia estar diante de uma inflexão de suas políticas de recursos humanos em direção à precarização das condições de contratação do trabalho, que no setor foram, no passado, distintas das predominantes no conjunto da economia brasileira?

3.3. A reestruturação produtiva na siderurgia e a estrutura ocupacional

Estudos sobre o setor indicam que uma série de medidas tomadas ao longo dos anos noventa estariam contribuindo para aumentar a heterogeneidade interna de seu coletivo de trabalhadores. Entre as mudanças organizacionais, as empresas estariam, em graus variados, externalizando uma série de atividades auxiliares (como limpeza/conservação e vigilância/segurança, o que não é recente e tem se verificado em diversos outros setores) e outras de suporte à produção (gestão de estoques/almojarifado; beneficiamento final, embalagem e expedição de laminados; produção de gases industriais). Ademais, atividades de assessoria técnica, até então valorizadas no mínimo pelas empresas líderes, estariam perdendo espaço. No que diz respeito às relações de trabalho, a ampliação da sub-contratação de mão-de-obra estaria contribuindo para aumentar as diferenças de remuneração e de direitos/benefícios, sinalizando em direção oposta ao de maior envolvimento dos

trabalhadores com os objetivos gerenciais e minando a solidariedade entre os trabalhadores.

A tabelas 3 detalha o impacto da redução da ocupação sobre grupos específicos de ocupações, indicando traços importantes da reestruturação que ocorre no interior das empresas. Praticamente todos os grupos ocupacionais selecionados diminuíram, tendo sido poupadas apenas as ocupações relacionadas com a comercialização de produtos siderúrgicos.

Todavia, a redução do grupo de trabalhadores com menor qualificação (trabalhadores braçais de acordo com o grupo-base CBO) foi a mais significativa. Vítima, certamente, dos processos de terceirização indicados acima, esse segmento respondeu por aproximadamente 20% da redução do número de empregados na siderurgia brasileira, quer se compare 1997 com 1986, quer se compare 1997 com 1990. Outro grupo bastante afetado pelos cortes de pessoal foi o escalão intermediária de gerência (chefes e supervisores; e mestres). A redução de níveis hierárquicos nas empresas e a simplificação de rotinas administrativas e de controle, apontada em estudos de caso, mostra seus efeitos sobre esse segmento da força de trabalho, embora a participação destes grupos no total do emprego não fosse tão grande quanto no caso dos trabalhadores manuais pouco qualificados.

[illegible]

Já dois grupos numericamente expressivos e estrategicamente importantes do ponto de vista do processo de trabalho também teriam se reduzido. As ocupações em operação de equipamentos siderúrgicos (23,11% dos empregados em 1986 e 24,79% em 1997) e as ocupações relacionadas às atividades de manutenção mecânica e elétrica (16,32% dos trabalhadores em 1986 e 20,73% em 1997) reduziram-se, respectivamente, em 43,09% e 32,65% entre 1986 e 1997. O primeiro grupo de trabalhadores responde pela vigilância e controle do funcionamento dos principais equipamentos de uma usina siderúrgica. De sua experiência depende o monitoramento (e a estabilidade) dos principais processos numa siderúrgica integrada (fabricação de ferro-gusa, aço e laminados). Isto pode ter coibido uma redução de pessoal mais acentuada neste segmento, ainda que a mesma tenha sido bastante significativa (43,09%) vis-à-vis o conjunto do emprego (46,96%) e que tenha se verificado num período onde não ocorreram investimentos significativos em novas instalações produtivas.

4. Comentários Finais

As considerações desenvolvidas no artigo levam à conclusão de que os efeitos da reestruturação produtiva sobre as relações de trabalho e emprego no caso brasileiro são ainda mais graves, mais negativos e socialmente nefastos do que no caso dos países industrializados.

No caso da siderurgia, em particular, cabe, em estudos posteriores aprofundar as questões associadas tanto às mudanças na estrutura do emprego, quanto às relações de trabalho, compreendidas aí as políticas de gestão de mão-de-obra –em particular, no que toca à segmentação da força de trabalho. Acredita-se que se faz necessário dimensionar e caracterizar melhor o aumento da heterogeneidade entre os ocupados no setor no que toca ao estatuto e às relações de trabalho, explorando suas implicações sócio-econômicas sob a ótica das empresas, dos trabalhadores e dos mercados de trabalho locais. No entanto, à primeira vista, a precarização das relações de trabalho no país está atingido o setor, cuja trajetória das relações de trabalho distinguia-se, em certa medida, daquela dominante na economia brasileira.

5. Referências Bibliográficas

- BORGES, R.F. (1982). **Organização do processo de trabalho na indústria siderúrgica**; um estudo de caso. Belo Horizonte; CEDEPLAR/UFMG. (dissertação de mestrado).
- BRANDÃO LOPES, J. & HIRATA, H. (1982). **Technological transfer from Japan to Brazil in the iron and steel industry**. Buenos Aires, ONU (Relatório de

- Pesquisa).
- CASTEL, R. (1998). "Centralité du travail et cohésion sociale". In: KERGOAT, J. et alii (orgs.) **Le Monde du Travail**, La Découverte, Paris, 1998.
- CASTEL, R. (1995). **Les Métamorphoses de la Question Sociale: une chronique du salariat**, Paris, Fayard (**As Metamorfoses da Questão Social**, Vozes, 1998).
- COUTINHO, C.S. (1985). **Transferência de tecnologia e organização do processo de trabalho na indústria siderúrgica**. Belo Horizonte; CEDEPLAR/UFMG. (Dissertação de Mestrado).
- CRIVELLARI, H.M.T. (1988). **A um passo do futuro**. Salvador; UFBA/ Mestrado em Administração. (Dissertação de Mestrado).
- CORREA, L.J. (1990). **Organização, técnica e disciplina**; a contestação da ordem na experiência do trabalhador da CSN. Belo Horizonte; CMA / UFMG.
- DAHLMAN, C.J. & FONSECA, F.V. (1988). "From technological dependence to technological development, the case of USIMINAS steel plant in Brazil". In: KATZ, J.M. (ed). **Technology generation in latin american manufacturing industries**. New York, St. Martins Press.
- DE OLIVEIRA, M.A., (1998). "O que há de novo (e de velho) sobre a precarização do trabalho no Brasil", **Debate & Reflexões**, 5. Escola Sindical São Paulo-CUT, p.51.
- FERREIRA, C.G. (1987a). **Procés de travail et rapport salarial dans l'industrie sidérurgique**, étude de la formation des normes mondiales et du cas brésilien. Natterre, Universidade de Paris X. (Tese de Doutorado).
- FERREIRA, C.G. (1987b). "Processo de trabalho e relação salarial; um marco teórico-analítico para o estudo das formas capitalistas de produção industrial. **Textos para discussão**, 37. CEDEPLAR/UFMG.
- FERREIRA, C. G. (1997). "O Fordismo, sua Crise e Algumas Considerações sobre o Caso Brasileiro", **Nova Economia**, 7(2). Belo Horizonte, DCE/FACE/UFMG.
- FERREIRA, C.G. & FERREIRA, J.A.S. (1999). **Estudo a respeito da siderurgia brasileira** – casos ACESITA e CST. Belo Horizonte; CEDEPLAR/UFMG. (mimeo).
- FERREIRA, C.G. ; MACEDO, C.V.; FERREIRA, J.A.S. et alii (1999). **Controle patrimonial, situação econômico-financeira e investimentos na siderurgia brasileira**. Belo Horizonte; CEDEPLAR / UFMG & FINEP-MCT. (Relatório P.).
- FERREIRA, J.A.S. (1991). **A introdução de sistemas automatizados de controle de processo e a qualificação do operador na indústria siderúrgica**, estudo do caso USIMINAS. Belo Horizonte; FACE / UFMG.
- FERREIRA, J.A.S. (1993). "Qualificação e resposta dos trabalhadores frente à modernização tecnológica, o caso de uma empresa siderúrgica". **Educação e Sociedade**, 41:73-95.
- FERREIRA, J.A.S. (1997). **Transferência de tecnologia na produção de aços planos especiais**, o caso ACESITA. Rio de Janeiro; IE/UFRJ. (Dissertação de Mestrado).
- FURTADO, M.A.T.; BARBIERI, J.C.; FERREIRA, J.A.S. & ASSIS, P.S. (1997). **Avaliação de Sistemas de Pesquisa e Desenvolvimento – estudos de caso na siderurgia brasileira**. Ouro Preto, DENG/EM/UFOP. (Relatório de Pesquisa CNPq).
- FURTADO, M.A.T.; BARBIERI, J.C.; FERREIRA, J.A.S. & ASSIS, P.S. (1999). "Technology management in Brazilian siderurgy after privatization". INTERNATIONAL CONFERENCE ON TECHNOLOGY POLICY AND INNOVATION, 3rd, Austin, Texas, USA.
- GAZETA MERCANTIL, vários números. São Paulo.

- GORZ, A. (1988). **Métamorphoses du Travail, Quête du Sens**. Paris, Ed. Galilée.
- GORZ, A. (1997). **Misères du Présent, Richesse du Possible**. Paris, Ed. Galilée.
- GRECO, A.M.F. (1983). **Siderurgia Estatal Brasileira**; um gigante com pés de barro. Belo Horizonte; CMA / UFMG (Dissertação de Mestrado).
- GRECO, A. M. F. (1998). **Privatização; receita ideal e adequada para a recuperação de Empresas Estatais?** O caso ACESITA. Belo Horizonte; PUC-MG / IRT. (Relatório de Pesquisa, Coordenadora: Rita de Cássia Liberato).
- IBS. **Anuário Estatístico da indústria siderúrgica brasileira**. Rio de Janeiro; Instituto Brasileiro de Siderurgia. (vários números).
- LEITE, M.P., “Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra”. In: OLIVEIRA et al. (Orgs.), **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no fim do século**, CESIT/Scritta, S. Paulo, 1994.
- LIPIETZ, A., **Miragens e Milagres - problemas da industrialização no Terceiro Mundo**, Nobel, S. Paulo, 1988.
- MTb. **RAIS**; bases estatísticas (1986-1997). Brasília; CGETIP/SPES/MTb.
- MANGABEIRA, W. (1993). **Os dilemas do novo sindicalismo**; democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro; Relume-Dumará.
- MÉDA, D.(1995). **Le Travail, une Valeur en Voie de Disparition**. Paris, Ed. Alto-Aubier.
- MOTTA VEIGA, P. (1997). **L’Industrie Brésilienne dans la Transition - vers un nouveau modèle productif ?**, Centre de Développement/OCDE.
- OFFE, C. (1989). “Trabalho: a categoria sociológica chave?”. In: _____. **Capitalismo Desorganizado**, S. Paulo, Braziliense.
- OLIVEIRA, L.F.F. (1988). **Tecnologia e relações de trabalho na indústria siderúrgica**; o caso USIMINAS. Belo Horizonte; FACE / UFMG.
- PAULA, G.M. (1992). **Avaliação tecnológica da siderurgia brasileira**. Rio de Janeiro; IEI/UFRJ. (Dissertação de Mestrado).
- PAULA, G.M. (1993). “Competitividade da indústria siderúrgica”. In: FERRAZ, J.C. & COUTINHO, L. G. (coord). **Estudo da competitividade da indústria brasileira**. Rio de Janeiro / Campinas; IE-UFRJ / IE-UNICAMP.
- PAULA, G.M. (1998). **Privatização e estrutura de mercado na indústria siderúrgica mundial**. Rio de Janeiro; IEI/UFRJ. (Tese de Doutorado).
- PIMENTA, S.M. (1989). **A estratégia da gestão**, fabricando aço e construindo homens (o caso CSN). Belo Horizonte, CMA / UFMG (Dissertação de Mestrado).
- RIFKIN, J. (1995). **O Fim dos Empregos**. S. Paulo, Makron Books (edição brasileira do original: The End of Work, New York, Tarcher Putnam, 1996).
- SALERNO, M.S. (1998). “Restructuration de la production et travail dans les entreprises installées au Brésil”, **Revue Tiers Monde**, t. XXXIX, nº154, abr.-jun.