

## **RELAÇÕES LABORAIS NO CANADÁ: SINDICATOS MAIS FORTES?**

A reestruturação produtiva é uma realidade mundial, que aconteceu e acontece nos diversos países de formas diferentes. O caso canadense se destaca pelo movimento sindical permanecer forte mesmo diante de um contexto de flexibilização das relações de trabalho que afeta, também, o Brasil, à semelhança dos demais. Assim, busca-se aqui descortinar como um país de economia avançada se posiciona diante dessas alterações e se o movimento sindical encontra soluções que possam ser inspiradoras na busca de novos caminhos para outros países como o Brasil.

O interesse em verificar como estas mudanças se refletem numa sociedade desenvolvida como é a canadense leva-nos a verificar e analisar como se dão estas relações de trabalho, sobretudo observando a conduta sindical e suas repercussões naquele país.

Este artigo descreve como funciona o Sistema de Relações de Trabalho no Canadá, com especial atenção à organização sindical. Para tanto, busca-se por meio do estudo de caso de uma organização do setor de alumínio verificar as condições de trabalho e de emprego, enfatizando com é vista a ação sindical tanto pelo superintendente de RH como pelos sindicalistas. O estudo privilegiou entrevistas, coleta de dados secundários em organismos oficiais canadenses e/ou empresariais, visitas à empresa, participação em fóruns e reuniões sobre este sujeito. Buscou-se atualizar o estado de arte através de leitura de publicações do tema encontradas em literatura especializada canadense.

### **1 RELAÇÕES DE TRABALHO NO CANADÁ**

Tendo como vizinho um país líder mundial como os EUA, o Canadá acaba necessariamente sofrendo influência deste, sobretudo levando-se em conta que as origens históricas são semelhantes, mesmo quando considerado que a Província do Quebec é influenciada também pela colonização francesa. Assim como a economia americana tem uma grande influência nas atividades econômicas canadenses, o mesmo ocorre com o sistema de relações industriais. As práticas de gestão de RH e os sistemas de emprego canadense, porém, não são uma simples cópia das práticas e sistemas americanos. Mesmo apresentando similaridades, o Canadá se distingue dos EUA pelo seu caráter menos individualista, pela importância dada ao sistema de educação e sua política de segurança de renda (seguro desemprego, seguridade social e principalmente o regime de saúde). Isso é mais importante na província de Quebec, que parece mais influenciado pelas práticas européias, sobretudo francesas, suecas e alemãs (DOUCET, 2002).

#### **1.1 O contexto histórico das relações de trabalho canadense**

Desde 1926 a responsabilidade das Relações Industrial tornou-se competência das províncias (MOORE e DEVERAUX, 1995). Assim as relações de trabalho no Quebec são essencialmente regidas por leis e regulamentos provinciais, exceto certos setores ligados ao sistema federal, como os bancos, as comunicações e as telecomunicações. Mas genericamente as práticas do Quebec, do Canadá e mesmo dos Estados Unidos, assim como o sistema de relações industriais e de legislação do trabalho, apresentam certas especificidades.

O esforço de guerra no início do século tornou necessária a contabilização da mão-de-obra. Nesta época um “responsável de pessoal” ou, ainda, um assistente social se ocupava em atualizar as informações sobre os empregados. Como em outros países, a guerra possibilitou a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mesmo que mais tarde tenham tentado reconduzi-las ao lar. Porém o aumento da escolaridade das mulheres e a queda da taxa de natalidade possibilitaram o aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Ao longo dos anos 1920 e 1930, a sindicalização exigiu uma sistematização mais forte da gestão de pessoal. Especialistas em pessoal encarregaram-se da descrição das tarefas e outros tipos de ações visando melhorar o rendimento do trabalho. A administração de

convenções coletivas dentro das grandes empresas era feita por advogados especializados nas questões legais do trabalho e na maioria dos casos influenciava a gestão de RH. Este modelo se baseou no respeito legal às diretivas da gestão, que exigia que os empregados executassem as tarefas tal como prescrito. A instância sobre o poder da autoridade relegada ao fato de dirigir a empresa, levou os sindicatos a buscar uma clarificação precisa das tarefas e responsabilidades de cada posto de trabalho e de privilegiar uma definição estreita de tarefas e de funções nas convenções coletivas. Esta característica é idêntica tanto na província do Quebec, no Canadá inglês e nos EUA.

## **1.2 O Estado e as relações industriais**

O “Ato da América do Norte Britânico”, adotado pelo parlamento do Reino Unido em 1867 lançou as bases da divisão de poderes entre o governo federal canadense e o das diferentes províncias sobre a jurisdição plena nos diferentes aspectos da vida civil, individual e social. As relações de trabalho regidas pelas instâncias federais são o transporte aéreo, ferroviário e marítimo, a rádio-televisão, a telefonia, os bancos e os funcionários da administração direta, o que representa cerca de 10% da mão-de-obra canadense. Nos outros setores prevalece a instância de cada província. O trabalho precário e a rotatividade elevada da mão-de-obra são raras nas instâncias de competência federal, mas freqüente na maioria das indústrias de serviços, subordinadas á competência das províncias. A mão-de-obra agrícola ocupa pouco mais de 2% da mão-de-obra empregada.

A organização do sistema de relações industriais no Canadá foi inspirado no “*Wagner Act*”. O governo federal adotou em 1944 as grandes linhas desta lei americana que estabelece as regras de representação, de negociação e de arbitragem (SIMS, 1995). No entanto o governo canadense interveio mais nas relações de emprego que o governo dos EUA. A adoção de normas mínimas de trabalho veio a diminuir as diferenças entre o setor sindicalizado e o não sindicalizado. Também tem sido mais sensível às demandas, visando atenuar os efeitos das medidas de reestruturação nas empresas causadas pela abertura de mercados, que costumavam terminar em demissões em massa. Apresenta, também, um programa de seguro desemprego mais generoso e, dependendo da província, regulamentos mais detalhados em relação ao aviso prévio de demissões, horários de trabalho, vantagens sociais e salário mínimo acrescentados às normas de gestão das empresas.

Os governos adotaram igualmente leis levando em conta a evolução da composição da PEA. Assim, a maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a integração das mais variadas etnias e o reconhecimento das necessidades especiais das pessoas com deficiências levaram à adoção de leis sobre equidade salarial e discriminação no emprego. Assim, o direito ao trabalho é ligado ao crescimento do emprego, à ausência de discriminação, à oportunidade de se qualificar para os empregos disponíveis. Comparando o Canadá com os outros países da América do Norte, constata-se que este destina mais recursos ao fomento do mercado de trabalho, investindo 1,49% do PIB (1998), enquanto o México destina 0,08% e os EUA 0,42%.

Os sindicatos e o Estado, sobretudo das províncias, foram também atores importantes do sistema de relações industriais no Canadá. Por exemplo, no Quebec, o “Código de Trabalho” enuncia as normas de emprego que definem para todo empregador as condições mínimas às quais deve se ajustar. Sempre comparando o Canadá aos EUA, percebe-se que, em primeiro lugar, as leis canadenses facilitam muito mais a certificação e a formação de sindicatos, o que explicaria a mais elevada taxa de sindicalização no Canadá. Além disso, contrariamente aos EUA, a representação sindical não é a única forma de organização dos empregados: é mais fácil estabelecer estruturas participativas nas empresas não sindicalizadas no Canadá. No entanto, a regra proibindo o financiamento de organizações de trabalhadores pelas empresas continua válida.

Nos EUA é permitida a substituição permanente de grevistas, enquanto no Canadá é proibida, tendo sido o Quebec a primeira província a promulgar esta lei. No Quebec, o Código de Trabalho foi modificado para permitir contratos de mais de três anos. Estas diferenças na organização legal das relações industriais possibilita, segundo Tremblay e Roland (1998), que as negociações coletivas se façam de forma menos tensa, ou, ainda, o melhor equilíbrio das forças que favorecem as leis canadenses incite as partes a negociar. Além disso, as leis de trabalho se modificam mais facilmente no Canadá que nos EUA.

### **1.3 A estrutura sindical e o setor sindicalizado**

O trabalho no Canadá é regido pela “*Common Law*” e o direito civil (Quebec) complementado por diversas leis específicas. Os sindicatos podem receber uma acreditação oficial da parte do organismo estabelecido com esta finalidade. Um único sindicato pode receber tal acreditação, havendo um monopólio sindical em cada unidade de agrupamento de assalariados. O objetivo é obrigar o empregador a negociar coletivamente as condições de trabalho com o representante designado por eles. Isso visa tornar a negociação coletiva local obrigatória.

O sindicato que solicita sua acreditação para ter reconhecimento oficial deve contar com a adesão da maioria absoluta dos empregados, além disso, os empregados associados devem ter comunidade de interesses e homogeneidade de funções. Não é acreditada uma unidade que agrupe, por exemplo, empregados da produção e profissionais liberais. O certificado de acreditação determinará exatamente o grupo de assalariados que o sindicato poderá representar. Este certificado é concedido por uma comissão de relações de trabalho. Podem-se encontrar diferentes unidades acreditadas no mesmo estabelecimento, como um grupo dos trabalhadores da produção, um outro com os de ofício, um terceiro para os empregados administrativos etc.

A taxa de sindicalização no Canadá em 1995 era de 33% dos assalariados remunerados (84% da PEA), número importante se comparado às de outros países como os EUA, em que a taxa de sindicalização nos últimos quarenta anos baixou de 1/3 da mão-de-obra para 13,5%. Hoje nos setores públicos e privados a taxa de sindicalização canadense é mais que o dobro da verificada nos EUA. Muitos atribuem às políticas públicas e à oposição patronal esta diferença nos movimentos de trabalhadores. Ela se daria pelo fato de que desde 1970 foi implantada uma política pró-sindical do Canadá de acreditação sindical, além de ser proibida a substituição de grevistas.

Por outro lado, os legisladores canadenses limitaram o uso de pressão econômica por parte dos sindicatos (direito de greve) e fizeram exigências severas para obter a acreditação. Também limitaram a capacidade dos empregadores para recrutar “furadores” de greve e limitaram a implicação dos empregadores no processo de acreditação, enquanto os legisladores americanos impuseram exigências menores para reconhecer os sindicatos e menos resistência para o exercício do direito de greve. Segundo Logan (2002), diante da onda de acirrada competição internacional, desregulamentação, mobilidade de capitais e neoliberalismo político, a manutenção da regulamentação das relações de trabalho elaborada protegeu os trabalhadores do anti-sindicalismo fomentado pelas forças de mercado. Isso ajudou a salvar a instituição da negociação coletiva, combatendo a americanização que invadia as políticas de trabalho dos governos federal e provincial (LOGAN, 2002).

No entanto, pesquisa realizada por Bentham (2005) em oito jurisdições do Canadá, com 420 empregadores em que certificados de acreditação foram acordados entre 1991 e 1993, constatou que 88% deles colocaram ações visando tornar difícil o acesso do sindicato junto aos empregados, 68% falaram diretamente a seus empregados opondo-se à acreditação, 29% tornaram mais rígidas as regras da fábrica ou vigiaram os empregados e 12% reconhecem terem recorrido a práticas desleais durante a campanha de sindicalização.

Concluiu que estes resultados levam a rejeitar a hipótese de que empregadores complacentes, uma legislação protetora e procedimentos de acreditação aceleradas protegem os sindicatos dos efeitos danosos da oposição dos empregadores.

Brunelle (2005) lembra que o deslocamento progressivo do emprego do setor de bens ao de serviços dificulta a ação sindical, pois os que atuam neste setor são mais refratários à ação sindical. Este deslocamento também, se acompanha de uma precarização do emprego que perde seu caráter permanente para tornar-se “atípico”.

Assim, a política pró-sindical do Estado, além das multas aos empregadores que procuram boicotar a escolha de representantes sindicais e a proibição da substituição de grevistas, foram grandes responsáveis pela manutenção da força do movimento sindical no país. Apesar dos sindicatos canadenses defrontarem-se com os mesmos condicionantes macroeconômicos que os norte-americanos, esses não foram impeditivos para que continuem atuantes.

### 1.3.1 As estruturas sindicais

No Canadá existem 4 tipos de agrupamento sindicais (o sindicato local pode ser afiliado a uma união americana, pan-canadense, quebequense ou não ser afiliada a nenhuma). O sindicato local tem duas obrigações principais: (1) a organização e (2) a negociação da convenção coletiva. Uma vez realizada esta negociação é o empregador que ao recrutar o novo empregado deve informá-lo de sua obrigação de pertencer ao sindicato e recolher as cotizações sindicais. Os funcionários do sindicato dividem as importâncias recebidas entre os diferentes organismos aos quais eles são afiliados. Quase sempre o sindicato local recebe o nome da empresa que os emprega, exemplo: “Sindicato Nacional dos Empregados do *Le Devoir*” (jornal canadense). Quanto aos agrupamentos locais que se vinculam às *Unions Americanas* (ou internacionais) e às *Unions Pan-Canadenses*, eles têm as mesmas responsabilidades e as mesmas funções que os sindicatos locais, mas são, geralmente, criados pela própria *Union*, que confere a cada um uma carta proclamando sua existência. (LAMPRON, 2001).

O segundo nível das estruturas sindicais é constituído pelo agrupamento dos sindicatos locais filiados à mesma *Union* ou federação. Entre as grandes *unions* canadenses destaca-se o Sindicato Canadense da Função Pública (SCFP), com 2.300 sessões locais e 450.000 membros. A *union* oferece aos sindicatos locais o serviço de organização e de negociação que eles necessitam. Esses serviços são oferecidos por agentes de negócios, de conselheiros técnicos ou de empregados permanentes (LAMPRON, 2001).

Diferentes centrais sindicais formam o terceiro nível da estrutura e são um pouco mais complexos e diversificados. Seu único objetivo é de representar seus afiliados junto ao governo e junto ao público. Assim, todas as sessões locais e todos os membros das *unions* internacionais e dos sindicatos pan-canadenses são representados, no conjunto do Canadá, por uma central. A maior delas é o Congresso do Trabalho do Canadá (CTC), que representa cerca de 10.000 sessões locais e mais de 2.600.000 membros filiados, cerca de 65% dos sindicatos. Os outros pertencem a outras centrais ou não têm afiliação. Há ainda as centrais provinciais que têm a mesma função de representação, mas unicamente para os filiados da província onde se encontram. No Quebec, por exemplo, existe a Federação dos Trabalhadores do Quebec (FTQ) (LAMPRON, 2001).

As condições de trabalho de não sindicalizados dependem do contrato de trabalho de cada um, explícita ou implícita, e de leis que regem tais contratos. A lei interdita toda a discriminação na contratação, na promoção e na remuneração. Certas legislações obrigam o empregador a pagar o mesmo salário a toda a pessoa que exerça um trabalho equivalente.

## **1.4 Negociações trabalhistas e exercício do direito de greve**

A conciliação deve preceder a greve em cinco províncias canadenses e no âmbito federal. Após conciliação ou prazo de negociação a greve é autorizada (proibida para os serviços essenciais) e para decidir pela greve o voto é secreto. Os assalariados conservam seus empregos durante a greve. A contratação de trabalhadores substitutos é limitada (ao contrário dos EUA).

A convenção coletiva é um documento formal negociado por sindicato acreditado. A relação de forças é decorrente de interações das partes e de sua capacidade de impor sanções econômicas, judiciárias ou políticas (greves ou *lock-out*). O fato de serem sindicalizados permite aos trabalhadores desfrutarem de uma série de vantagens em relação aos não sindicalizados. Os sindicalizados tinham em 1990 um salário/hora de C\$17,33, contra C\$13,47 dos não sindicalizados ( 33% a mais), além de que 77% dos sindicalizados gozam de regime de aposentadoria, contra 33% para os não sindicalizados.

## **2 ESTUDO DE CASO**

Dentro de um projeto de pesquisa maior, constava um estudo entre os trabalhadores da Alcan da unidade de Shawningan e outra no Hospital Rosemont, de Montreal. Os trabalhadores seriam questionados sobre organização do trabalho, qualidade de vida e o sentido que davam ao seu trabalho. Complementarmente, seriam realizadas entrevistas semi-dirigidas com os superintendentes de Recursos Humanos e os presidentes dos sindicatos dos trabalhadores visando conhecer a forma de organização do trabalho e as relações sindicais que ocorriam no interior da empresa. Preliminarmente, havia sido entrevistado o presidente da Federação da Metalurgia, filiada à CSN. Até 1968 o CSN representava todos os trabalhadores do alumínio. Os pesquisadores foram prontamente atendidos na Alcan, onde foram realizadas as entrevistas com o superintendente de RH e o presidente do sindicato. No entanto, a pesquisa com os trabalhadores foi abandonada, apesar do comprometimento e interesse tanto da empresa como do sindicato. O abandono deu-se pelo insuficiente número de respondentes para validar a pesquisa. Já no Hospital Rosemont, de caráter público, a resposta dos funcionários foi massiva, mas não foi possível entrevistar a gerente de RH e, tampouco, a presidente do sindicato. As tentativas foram várias até que, finalmente, prometeram mandar resposta aos questionamentos por e-mail, o que nunca aconteceu. Por isso, este artigo fará uma análise e descrição apenas dos dados coletados na Alcan.

### **2.1 Entrevista com o superintendente de RH da Alcan - Shawningan**

A Alcan surgiu da fusão com o Algroup (europeu) e conta com 7 unidades distribuídas pelo Canadá. É uma empresa canadense com sede em Montreal. Um acionista detém 19% das ações e a dirige. A unidade de Shawningan só produz. As vendas são feitas pelas unidades de Cleaveland e Montreal. O superintendente de RH da Alcan de Shawningan trabalha na empresa há 30 anos (tem 51 anos). Trabalhou na fábrica de Junquière de 1974 a 1983 no setor de cabos elétricos e está em Shawningan desde então. Fez sua formação em Escola Técnica (Genie, em Química) e é bacharel em administração (Recursos Humanos).

Inicialmente, atuou como técnico em higiene industrial (sete anos) e nesta época (anos 1980) constatavam-se muitas doenças profissionais, especialmente surdez. Recebia as reclamações dos funcionários, fazia um perfil da carreira e acabou atuando nesta especialidade por todas as empresas da Alcan do Quebec. A CST (Comissão de Segurança do Trabalho) dava parecer se aceitava ou não. No início fazia um trabalho de avaliação e depois reagia a cada decisão da CST, finalmente a fábrica decidiu aceitar todas as reclamações dos trabalhadores e indenizá-los.

Desde 1998 o RH da empresa conta com três pessoas: ele próprio, o coordenador de relações de trabalho e a psicóloga conselheira em formação. O superintendente e um médico

coordenam a saúde e a segurança na empresa. A Alcan tem regras administrativas gerais e outras locais, mas há uma tendência à uniformização. Uma vez por mês os superintendentes de RH da Alcan reúnem-se via internet o dia todo e discutem os problemas tentando uniformizar as regras. Comparando a fábrica de Saguenay, onde já trabalhou, com a de Shawningan reconhece que há muita diferença. Saguenay é sindicalizada desde 1926 e Shawningan desde 1942. A relação com esta última e o seu sindicato é mais fácil dada à situação da região da Mauricie, que sofreu com o fechamento de muitas fábricas. Antes, na região, estavam instaladas muitas empresas e duas grandes empresas de papel. Hoje com a retirada das outras empresas as pessoas têm consciência do valor do emprego na Alcan. Ressalta que uma diferença fundamental desta unidade em relação às demais é o fato de os funcionários terem muito orgulho de pertencerem à Alcan. Também os salários são iguais aos das demais unidades, quando antes eram inferiores à média geral.

Lembrou que o sindicato está vinculado à CSN que é de pequeno porte. Há outras federações maiores, como a FSSA – Federação dos Sindicatos do Setor de Alumínio. Até 1968 o CSN representava todos os trabalhadores do setor de alumínio. Hoje está sozinha e por isso se torna mais fácil administrar as relações com o sindicato. Relatou a última situação de crise, ocorrida entre 1987 e 1988, quando a empresa fez *lock-out* durante três meses. Hoje o sindicato é mais preocupado com o futuro.

Segundo o superintendente, em Shawningan as pessoas são conservadoras e resistem a mudar a organização do trabalho. Além disso, têm valores diferentes e preferem férias a salários. As férias são de três a seis semanas quando completam 25 anos de serviço, com 58 anos têm direito a mais uma semana, com 59 anos mais uma semana até o limite de 11 semanas. As pessoas podem acumular três semanas a mais, acumulando 48 horas de trabalho suplementar e finais de semana.

Se um trabalhador faltar ao trabalho os outros os substituem, os horários são personalizados e o controle é feito nas catracas. A carga horária de trabalho é de 40 horas por semana. O superintendente trabalha de 50 a 60 horas. Há seis turnos de trabalho que cobrem as 24 horas do dia. Os operários trabalham seis dias e folgam três. Os turnos matutinos são reservados aos mais antigos. Poucos procuram estudar, mesmo que sejam reembolsados. Recebem de Cd\$ 24 a Cd\$ 25 por hora, o que possibilita uma renda de Cd\$ 55.000 por ano. Há subcontratação ou terceirização de engenheiros para supervisão de projetos, secretariado, manutenção, modificação, reparação dos pisos, pinturas, consertos extraordinários e são trabalhadores não sindicalizados.

O Comitê de Gestão é composto por um diretor e seis superintendentes (eletrólise, fundição, manutenção, financeiro, segurança, recursos humanos) e reúne-se uma vez por semana. O Comitê conjunto de Orientação é composto pela executiva sindical (14 pessoas) mais o diretor. Esse comitê discute objetivos, planos e ao mesmo tempo procura sensibilizar para situações problemáticas da empresa. Existem Comitês Paritários para Saúde e Segurança; Relações de Trabalho e Subcontratação.

## **2.2 Entrevista com o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Alcan-Shawningan**

A entrevista com o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Alcan confirmou muitas das colocações feitas pelo superintendente de RH da empresa. Sua formação é de técnico em equipamento motorizado. Entrou para a ALCAN há 20 anos quando terminou o curso técnico. Segundo ele as pessoas entram para a empresa pretendendo fazer carreira, pois ela oferece salários e condições melhores (1% mais que outros do setor). Entrou para o sindicato depois de 120 dias de estágio probatório.

Como grandes movimentos envolvendo o sindicato destaca uma greve legal em 1976 e um *lock-out* em 1987. Quando o contrato de trabalho termina podem fazer greve, mas se o

contrato estiver em vigor, isto é proibido. Em 1979, quando ocorreu uma greve ilegal, muitos funcionários foram demitidos. Desde 1987 os contratos são renovados com antecipação para evitar *lock-out* e greve. Ressaltou que é diferente negociar com multinacionais, pois elas dispõem de mais recursos financeiros. A ALCAN é habituada a negociar, é bem organizada, as coisas funcionam bem e a situação dos trabalhadores segue com melhoras contínuas.

A fábrica apresenta diferentes níveis tecnológicos, sendo que o setor de lingotes é moderno e o de moldagem é obsoleto tecnologicamente, convivendo os dois extremos. Para ele, a empresa se moderniza por duas razões: visando o lucro, e também melhorar as condições dos trabalhadores. Destaca, porém, que modernizando o setor de moldagem serão desnecessários 43 trabalhadores, mas que isso será feito lentamente, na medida em que trabalhadores vão se aposentando eles não são substituídos. A aposentadoria é prevista para os 58 anos de idade.

As principais doenças identificadas como ligadas ao trabalho são o câncer da bexiga; e a *tache rouge* (mancha vermelha), que aparece na pele e que aparentemente não evolui. Nos anos 1970 era corrente câncer de pulmão, mas não foi comprovado se era decorrente das condições de trabalho ou do hábito de fumar, comum entre os operários. Acidentes graves não ocorriam há dois anos. Os mais comuns são cisco no olho, cortes etc. Os acidentes mais graves foram quedas em buracos que resultaram em fraturas de pé, bacia e costas. As faltas se devem a problemas como gripes e problemas de coluna. Considera, porém, que aumentaram as doenças de origem emocional. Atribui ao fato de os trabalhadores serem mais solicitados para aumentar a produção e às questões familiares. O divórcio é elevado no Quebec e isso se reflete na empresa. Percebe que este problema aumentou nos últimos 10 anos. Não vê diferenças por setor da fábrica para a ocorrência dos problemas, sendo comum a todos os setores. A pressão é diferente dependendo do setor, o problema é que hoje com menos operários são pressionados a produzir mais e isso se reflete em maior tensão sobre os trabalhadores.

A empresa subcontrata para serviços que não são sua especialidade (limpar os exaustores das chaminés, aspirar os produtos perigosos, peças de precisão). Mas se a empresa contrata fora o que eles têm competência para fazer internamente, o sindicato reivindica para que seja realizado pelos próprios empregados comprometendo-se a fazer a tarefa com maior qualidade. O trabalhador subcontratado é menos protegido pela lei, ganha menos, trabalha mais horas e muitas vezes clandestinamente. Como consequência custa menos para a empresa. Essa é uma prática corrente, mas nestes últimos anos os trabalhadores conseguiram que a empresa consulte o sindicato antes de subcontratar.

Nos anos 1970 a empresa tinha 1100 empregados, com a modernização tecnológica este número baixou para 560. Desde os últimos anos se mantêm em 450 empregados. O risco de novas demissões seria ligado à diminuição da demanda mundial pelo alumínio, mas a tendência é de aumento de consumo.

### *2.2.1 O funcionamento do sindicato da Alcan:*

A assembléia Geral reúne todos os membros (450 empregados de chão de fábrica). O Conselho Sindical é constituído de 25 delegados distribuídos pelos diversos setores e que são os olhos e ouvidos da direção sindical (eles é que trazem as queixas e reivindicações dos trabalhadores). A Executiva Sindical é constituída de sete membros: presidente, secretário, tesoureiro, presidente da eletrólise, presidente da moldagem, presidente da manutenção e o representante da prevenção (saúde, meio ambiente e segurança). O presidente do sindicato e o representante da prevenção são liberados de trabalho para se dedicarem às atividades sindicais. São eleitos por dois anos e podem ser reeleitos indefinidamente. O atual presidente estava há 3 anos na executiva. Se não for reeleito volta a suas funções anteriores. Ele tem seu contrato de trabalho assegurado por mais quatro anos. A direção tem como atribuições

convocar assembléias, zelar pelo bom desempenho do sindicato, ocupar-se dos dossiês da fábrica (organização do trabalho), representar os funcionários junto ao Fundo de Pensão (os empregados da ALCAN aposentam-se com 75% do salário bruto; pela seguridade pública saem com 70%), zelar pelos seguros coletivos de saúde, trabalhar pela renovação tecnológica da fábrica e pela formação dos novos delegados para que possam desenvolver bem o seu trabalho.

As questões ligadas à organização do trabalho são tratadas em Comitês Paritários. Esses comitês propiciaram muitos ganhos para os trabalhadores, como a flexibilidade dos horários. Antes o operário precisava do apoio do supervisor para poder ter um novo instrumento de trabalho, mas esse fazia valer, sobretudo, os interesses e valores do empregador. Hoje cada setor tem o seu orçamento para quando precisam comprar algum equipamento ou objeto mais dispendioso. O que sobrar é dividido entre os trabalhadores para que eles adquiram seus equipamentos pessoais. Podem acumular horas para desfrutar de duas semanas a mais de férias por ano. Se ficar doente mais de 5 dias, o primeiro dia não é perdido (recebe 75% do salário bruto) o que fica mais ou menos o mesmo, pois há compensações. Os trabalhadores têm direito a duas faltas anuais sem desconto por questões de saúde (ressalta que é rara esta liberalidade no Canadá).

Por outro lado, algumas perdas foram registradas. Com a autonomia concedida aos trabalhadores nos anos 1990, as equipes foram deixadas a sua própria sorte e quando surgiam problemas não sabiam resolver. A solução encontrada foi trazer profissionais para resolver os problemas, mais ainda há o que fazer. Ainda existe o supervisor, mas o papel dele é diferente do antigo, que concentrava-se muito na função de controle (punir).

O sindicato demorou quatro anos para ter voz no Fundo de Pensão. Começaram a discutir a participação sindical em 1998 e só a partir de janeiro de 2002 que começou a funcionar o Comitê Paritário de Gestão da “*Caisse de Retrait*”, pois antes só a empresa decidia para onde ia o dinheiro do fundo de aposentadoria. Agora 5 representantes da empresa, 5 dos empregadores e mais um representante independente (que deve ser aprovado pelas duas partes) têm poder de decisão.

Pelo apresentado acima, as opiniões do superintendente de RH e o presidente do Sindicato de Shawinigham a interpretação dos mesmos para os fatos e acontecimentos da organização são muito semelhantes e possibilita algumas reflexões.

### **3 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O MODELO CANADENSE DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

Buscou-se, neste artigo identificar e analisar a forma pela qual se desenvolve a relação Empresa/Sindicato/Estado no Canadá. Chama a atenção nesta análise que o sistema de relações sindicais canadenses é muito semelhante ao modelo americano, mas o primeiro está continuamente aumentando a taxa de afiliação sindical, enquanto que nos EUA esta participação diminui, assim como em outros países. Alguns dos estudos citados acima procuram explicar esta maior participação do primeiro, colocando a intervenção do Estado canadense como fator explicativo da força do sindicato nas relações laborais. Ela se daria pelo fato de que desde 1970 a política pró-sindical do Estado sobre a acreditação sindical e a proibição de substituir todos os grevistas teria concorrido para maior influência sindical no Canadá, enquanto declinava nos EUA. Ao limitar o uso de pressão econômica por parte dos sindicatos (direito de greve) e fazer exigências severas às empresas e ao sindicato para obtenção da acreditação, os legisladores canadenses teriam contribuído para a manutenção da força do seu movimento sindical.

Por outro lado a pesquisa realizada por Bentham (2005) aponta que a maioria dos empregadores desenvolveram ações visando tornar difícil o acesso do sindicato junto aos empregados, assim como buscaram diretamente opor-se à acreditação. Também tornaram

mais rígidas as regras da fábrica ou vigiaram os empregados, utilizando práticas desleais visando impedir a acreditação de sindicatos junto às suas empresas.

Fenômeno que é relativamente recente e citado por Brunelle (2005) é o deslocamento progressivo do emprego do setor de bens industriais ao de serviços, o que dificulta a ação sindical. Esta tendência de deslocamento das atividades do setor de bens para o de serviços também pode se constituir num entrave para a expansão ou manutenção do movimento sindical. Além disso, os problemas de rejeição à sindicalização acontecem de forma muito expressiva. Porque, então o sindicato permanece forte e presente no Canadá?

O fato de haver proibição ou empecilhos à ocorrência de greves pode “tranqüilizar” o Estado e a sociedade canadense de modo geral. Ao mesmo tempo, a percepção de que a atuação sindical traz benefícios em termos de salários e aposentadorias mais elevadas, contribui para a legitimação do movimento. É importante ressaltar que, sendo uma sociedade relativamente igualitária e democrática, o respeito ao movimento de trabalhadores é também uma forma de manifestar esse respeito para com os membros integrantes dessa mesma sociedade.

É inegável, ainda, que os trabalhadores do setor público representam um importante contraponto à tendência de dessindicalização, uma vez que é nesta categoria de funcionários que se concentra a maior taxa e crescimento da afiliação sindical do país. Isto pode ser o reflexo de estarem menos sujeitos às pressões do patronato e de uma economia concorrencial. No caso da empresa analisada percebe-se uma relação de trabalho pouco conflituosa e mais cooperativa do que se imagina entre um sindicato e a representação patronal. Tanto as declarações do superintendente de RH da Alcan e do presidente do sindicato da empresa podem representar que o modelo de sindicato adotado está correspondendo, por enquanto, às aspirações dos que dele participam.

Há de se ressaltar que esta fábrica está localizada em uma região onde há escassez de emprego e é uma das poucas oportunidades de trabalho para os habitantes da região. Esse fato representa uma maior disponibilidade de mão-de-obra, o que aumenta a força da empresa em negociações e predispõe o sindicato a ser mais complacente com as regras impostas. Em décadas passadas, quando ainda existiam outras empresas na região, a relação não era tão pacífica e aconteceram greves e *lock-out*. Resta a dúvida se os ânimos acalmaram-se em virtude de entendimentos entre os atores ou por medo de que mais uma fábrica pudesse deslocar-se para outras regiões em que o custo da mão-de-obra fosse mais baixo. Esta realidade não é muito diferente da encontrada no Brasil, mesmo que tenhamos salários mais baixos, aqui também o receio de uma fábrica abandonar uma região está sempre presente.

Quanto ao sistema de relações de trabalho, entretanto, existem diferenças drásticas em relação ao Brasil. A maior diferença está na organização de sindicatos por fábrica, que se por um lado permite aos canadenses atuarem dentro das organizações, as faz perder força em negociações descentralizadas. Já no Brasil, com a organização sindical por regiões demográficas, perde-se com a falta de liberdade de atuação junto às bases, mas se ganha com as negociações realizadas em conjunto. Isso deve refletir, principalmente, para os trabalhadores de empresas de pequeno e médio porte, que são hoje os maiores beneficiários das negociações coletivas. Uma vantagem do tipo de organização sindical canadense é a forma com os sindicatos são criados e financiados, que impede a criação de sindicatos de fachada, financiados por um imposto compulsório como acontece no Brasil. Lá se existe sindicato é porque os trabalhadores o querem.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho**: ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995. 155p.

- BENTHAM, Karen. **Employer Resistance to Union Certification: A Study of Eight Canadian Jurisdictions.** In: Relations Industrielles-Industrial Relations. 2002 volume 57-1. pp. 159-187.
- BRUNELLE, Christian. **L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail.** In: Relations Industrielles - Industrial Relations. 2002 volume 57-2. pp. 282-- 308.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CHESNAIS, François. **Um Programa de Ruptura com o Neoliberalismo.** In: HELLER, Agnes et al. A crise dos paradigmas em Ciências Sociais e os desafios para o século XXI. RJ: Contraponto – Coven,1999.
- DOUCET, René. Les droits des travailleurs à l'heure de mondialisation. Palestra proferida na HEC Montreal. Montreal, 17/04/2002.
- GAZIER, B. **Les stratégies des ressources humaines.** Paris: La Découverte, 1993.
- GÉRIN-LAJOIE, Jean. **Les relation du travail au Québec.** Boucherville (Canadá) : Gaëtan Morin Éditeur Itée, 1992.
- LAMPRON, Alain. **Entrevista com o presidente da Federação de la Métallurgie Inc (CSN).** Entrevista realizada nas dependências da federação. Montreal, 05/07/2001.
- LIEDKE, Elida Rubini. **Relações de Trabalho.** In: CATTANI, A D. Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis, Vozes, p. 205-208, 1997.
- LOGAN, John. **How “Anti-Union” Laws Saved Canadian Labour: Certification and Striker Replacements in Post-War Industrial Relations.** In: Relations Industrielles-Industrial Relations. 2002 volume 57-1. pp. 129-158.
- MOORE, Larry, DECERAUX, Jennings. **Human Resource Management in Canadá.** In.: MOORE, Larry, DECERAUX, Jennings. Human Resource on the Pacific Rim. Institutions, Practices, and Attitudes. Berlin: Walter de Gruyter, 1995.
- QUIMET, Hélène e LAPORTE, Pierre. **Travail plus. Le travail et vos droits.** Wilson & Lafleur Ltée, Montreal, 1998.
- TREMBLAY, Dianne-Gabrielle e ROLLAND, David. **Gestion des Ressources Humaines : Typologies et Comparaisons Internationales.** Université du Québec. Télé-Université. Presses de l'Université deu Quebec, Canadá. 1998.