



Fagner Firmo de Souza Santos

**(Des)sociabilidade & fragmentação: um estudo sobre o refluxo das
lutas operárias na região de Campinas nas décadas de 1990-2000**

**Campinas
2015**



Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Fagner Firmo de Souza Santos

(Des)sociabilidade & fragmentação: um estudo sobre o refluxo das lutas operárias na região de Campinas nas décadas de 1990-2000.

Orientador: Ricardo Luiz Coltro Antunes

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do Título de Doutor em Sociologia

**ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE
DEFENDIDA PELO ALUNO FAGNER FIRMO DE SOUZA SANTOS E
ORIENTADA PELO PROFESSOR DR. RICARDO LUIZ COLTRO ANTUNES
E APROVADA NO DIA 17/03/2015**

**Campinas
2015**

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/3387

Santos, Fagner Firmo de Souza, 1980-
Sa59d (Des)sociabilidade & fragmentação : um estudo
sobre o refluxo das lutas operárias na região de Campinas
nas décadas de 1990-2000 / Fagner Firmo de Souza Santos.
– Campinas, SP : [s.n.], 2015.

Orientador: Ricardo Luiz Coltro Antunes.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Movimento operário - Campinas (SP). 2. Sindicalismo -
Campinas (SP). 3. Sociabilidade. I. Antunes, Ricardo, 1953-. II.
Universidade Estadual de Campinas.
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: (Des)sociability & fragmentation

Palavras-chave em inglês:

Labor movement- Campinas (SP)

Syndicalism - Campinas (SP)

Sociability

Área de concentração: Sociologia

Titulação: Doutor em Sociologia

Banca examinadora:

Ricardo Luiz Coltro Antunes [Orientador]

Patrícia Trópia

Geraldo Augusto Pinto

Sávio Cavalcante

Fernando Lourenço

Data de defesa: 17-03-2015

Programa de Pós-Graduação: Sociologia



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, em sessão pública realizada em 17 de março de 2015, considerou o candidato FAGNER FIRMO DE SOUZA SANTOS aprovado.

Este exemplar corresponde à redação final da Tese defendida e aprovada pela Comissão Julgadora.

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

A blue ink signature of Ricardo Luiz Coltro Antunes, written in a stylized, cursive script, positioned above a horizontal line.

Prof. Dr. Fernando Antonio Lourenço

A blue ink signature of Fernando Antonio Lourenço, written in a stylized, cursive script, positioned above a horizontal line.

Prof. Dr. Savio Machado Cavalcante

A blue ink signature of Savio Machado Cavalcante, written in a stylized, cursive script, positioned above a horizontal line.

Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia

A blue ink signature of Patrícia Vieira Trópia, written in a stylized, cursive script, positioned above a horizontal line.

Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto

A blue ink signature of Geraldo Augusto Pinto, written in a stylized, cursive script, positioned above a horizontal line.

Resumo

O presente trabalho busca compreender alguns aspectos da sociabilidade dos trabalhadores da base metalúrgica de Campinas e Região após a consolidação de um complexo de Reestruturação Produtiva na categoria. Trata-se de um parque industrial moderno com predomínio de indústrias transnacionais e onde, ao longo da década de 1990, instalou-se o complexo de reestruturação produtiva responsável pela drástica redução de trabalhadores da categoria e por transformações nas relações de trabalho, caracterizadas pela intensificação das atividades laborais e, como desdobramento disto, pela explosão dos casos de doenças relacionadas aos esforços repetitivos e de natureza psíquica. Essas mudanças aconteceram a despeito do papel exercido pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, considerado combativo e que não aderiu aos programas e mecanismos de controle da força de trabalho forçados pelo novo modelo de produção. A postura adotada pelos sindicalistas ao longo desse período contrastou com a dos principais sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) desde meados da década de 1980, quando a Oposição Sindical Metalúrgica venceu as eleições, interrompendo décadas de uma gestão sindical assistencialista e alinhada às políticas empresariais. Com isso, fez-se necessária a compreensão dos limites apresentados pelo sindicalismo campineiro frente ao complexo de reestruturação produtiva. A investigação mostrou que as cisões no seio do movimento sindical “cutista” enfraqueceram as estratégias de enfrentamento do movimento sindical campineiro frente à reestruturação produtiva e às políticas neoliberais. Com isso, o trabalhador metalúrgico campineiro tornou-se vulnerável às inseguranças trazidas pelo ambiente fabril e que se estendem ao espaço fora do trabalho e, consequentemente, ao risco do adoecimento físico e mental.

Palavras chave: movimentos operário e sindical; sociabilidade operária; reestruturação produtiva.

Abstract

This work intends to understand some aspects of metalworkers' sociability of Campinas Area after consolidate a complex industrial restructuration. It is a modern industrial park with a predominance of transnational industries and where, throughout the 1990s, settled the complex industrial restructuration responsible for the drastic reduction the number of metalworkers category and changes in labor relations, characterized by intensification of work activities and as a consequence that, by rising of occupation illnesses such as Repetitive Strain Injury (RSI) and mental illnesses.

These changes happened despite union and worker movements. The Metalworker Union of Campinas Area was considered one of the most important inside "Central Única dos Trabalhadores" (CUT) which stood against the programs and control mechanisms of the workforce forged by the new production model.

However, the posture adopted by Campinas Area's unionists during this period contrasted with the posture of the main unions associated to CUT. In the 1980s, the Union Opposition won the Union Election interrupting decades of management aligned with the policy of these companies. In light of this, it was necessary to understand the limits of the union movement in Campinas during this period when it was stablished the enterprises' innovations.

Our investigation showed that politics and ideological divisions between group politics inside CUT weakened the strategies adopted by Campinas' union movement against productive restructuration and against political neo-liberalism.

Thus, the metalworker of Campinas Area became vulnerable to the uncertainties caused by the industrial environment, affecting their lives outside work because of the risk of physical and mental illnesses.

Keywords: workers and unions movements; metalworker sociability; productive restructuration.

Sumário

Introdução	1
Capítulo I - A marcha do desenvolvimento tecnológico, o sofrimento do trabalho e as respostas políticas do capital.....	13
1.1 A ascensão do complexo gerencial taylorista-fordista	13
1.2 Institucionalização dos conflitos sobre as condições de trabalho: o triunfo do taylorismo?22	
1.3 O sofrimento no trabalho e os limites dos arranjos institucionais.....	29
1.4 Toyotismo como uma resposta do capital à sua crise: dissimulação e ofensiva contra os trabalhadores	38
1.4.1 A organização do trabalho na mira das transformações	40
Capítulo II - O movimento operário e sindical nas três últimas décadas: estratégias antagônicas e fragmentação das lutas	55
2.1 CUT: a aparente homogeneidade diante de estratégias irreconciliáveis	55
2.1.1 Problematizando as divergências no interior da CUT.....	63
2.1.2 A conjuntura pós II Concut	67
2.1.3 O III Concut e a consolidação das estratégias irreconciliáveis: a perda da oportunidade histórica	69
2.2 As comissões de fábrica e a questão da institucionalização dos movimentos autônomos.....	73
2.2.1 Colaboracionismo: uma nova forma de resistência diante da “falta de alternativas”? As câmaras setoriais e o protagonismo sindical diante da reestruturação produtiva	82
2.3 O legado político e ideológico das Câmaras Setoriais	89
2.4 O que estava em jogo na nova república e qual foi o limite da esquerda?.....	98
2.5 Estratégia colaboracionista e reestruturação produtiva: a ofensiva do capital diante das fragilidades políticas e ideológicas do movimento operário e sindical.....	101
2.5.1 A função do plano de estabilização.....	102
2.5.2 Centralização política: o pacto das elites e a ofensiva contra os trabalhadores	106
2.5.3 Reformas neoliberais e ação sindical	110
2.6 É possível falar em capitalismo sindical no Brasil?.....	123

Capítulo III - A categoria metalúrgica de Campinas e Região.....	135
3.1 Da oposição sindical metalúrgica aos grupos clandestinos: o movimento operário e sindical de Campinas como alternativa política no interior da CUT?	135
3.2 Balanço da política de ação sindical ou o que ela tem a dizer	151
3.3 A reestruturação produtiva em Campinas e Região	163
3.4 A ascensão do “patrão moderno” e o esvaziamento dos grupos clandestinos	187
3.5 O sindicalismo combativo entrincheirado: a sobreposição da estrutura sindical e os desafios do movimento sindical na década de 1990 e 2000.....	205
 Capítulo IV - (Des)sociabilidade Contemporânea: o operariado campineiro diante de um novo complexo de reestruturação produtiva	 229
4.1 Vencendo os últimos obstáculos: os limites das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs)	229
4.3 As ações sindicais como extensão das “zonas de insegurança”	264
4.4 O metalúrgico campineiro como “carcaça do tempo”	271
 Considerações Finais.....	 297
 Bibliografia	 303

*Aos meus pais, Maria Júlia e Antônio José e aos trabalhadores e
trabalhadoras metalúrgicos de Campinas e Região.*

Agradecimentos

Este trabalho não seria possível sem o apoio direto e indireto de muitas pessoas. Agradeço primeiramente aos amigos do Grupo de Estudos sobre o Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses. O convívio com pesquisadores e pesquisadoras da mais alta competência e com tamanho espírito de companheirismo foi fundamental para o meu amadurecimento intelectual. Agradeço especialmente ao Prof. Dr. Ricardo Antunes, sempre solícito e compreensivo.

Agradeço a todos os funcionários do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região sem os quais este trabalho não seria viável, em especial aos do Departamento de Saúde do Trabalhador, Norton Martarello e a Zilda, cuja paciência e atenção foram fundamentais para que nos aproximássemos da realidade enfrentada pelos trabalhadores da base e para o esclarecimento das complexas transformações pelas quais eles passaram nas últimas décadas. Às funcionárias do Setor de Documentação, Tina e Magda, desde há muito tempo dispostas a ajudar com os documentos e contribuir com suas experiências. Ao Otávio, advogado que nos ajudou a esclarecer pontos sempre complexos acerca do direito do trabalho. Ao Durvalino, responsável pelo setor de informática, cuja contribuição foi imprescindível para que tomássemos conhecimento da dimensão do problema que enfrentam hoje os metalúrgicos de Campinas e Região. A todos os diretores e ex-diretores sindicais, em especial João Leite, Gerardo Melo, Durval de Carvalho, Eliezer Mariano, Maria Amélia que nos ajudaram a recompor um pouco da história dos metalúrgicos campineiros.

A cada um dos trabalhadores e trabalhadoras que nos receberam em suas casas e cederam um pouco do seu tempo para partilharem suas experiências e opiniões acerca dos temas abordados.

Aos amigos da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul campus de Paranaíba, professores e alunos, que ajudaram imensamente em um momento crucial desta pesquisa. Também aos amigos e familiares que desde a época da graduação e mestrado me apoiam e com quem venho partilhando ideias e angústias que me ajudaram a enfrentar os percalços desta pesquisa.

Por fim, agradeço à CAPES pelo apoio a essa pesquisa.

*As ondas de vaidades
Inundaram os vilarejos
E minha casa se foi
Como fome e banquete
Então sentei sobre as ruínas
E as dores como o ferro
A brasa e a pele ardiam
Como o fogo dos novos tempos
Ardiam
Como o fogo dos novos tempos*

*E regaram as flores no deserto
E regaram as flores com chuva de insetos
(O Salto. O Rappa)*

*Porque chefe da casa trabalha e nunca está
Ninguém vê sair, ninguém escuta chegar
O trabalho ocupa todo o seu tempo
Hora extra é necessário pro alimento
Uns reais a mais no salário
Esmola de patrão c* milionário
Ser escravo do dinheiro é isso, fulano
Trezentos e sessenta e cinco dias por ano sem plano
Se a escravidão acabar pra você
Vai viver de quem? Vai viver de quê?
O sistema manipula sem ninguém saber
A lavagem cerebral te fez esquecer...
(Periferia é periferia. Racionais MCs)*

Introdução

O presente trabalho tem por finalidade analisar alguns aspectos da sociabilidade dos metalúrgicos de Campinas e Região diante da fragilização dos seus órgãos de luta e em meio ao estabelecimento de um complexo de reestruturação produtiva. Trata-se de um dos maiores e mais modernos parques industriais do país, que assume um papel estratégico por concentrar empresas transnacionais de diversos setores, tais como o de máquinas e equipamentos, autopeças e indústrias automobilísticas que abastecem tanto o mercado interno quanto o mercado externo e que ao longo das décadas de 1990 e 2000 passou por profundas transformações. Essas transformações foram tanto de ordem técnica e tecnológica, quanto ideológica e, combinadas, buscaram envolver os trabalhadores em uma lógica empresarial capaz de explorar a sua dimensão intelectual, tendo em vista o comprometimento com a produção e com a qualidade. Contrários ao caráter daquelas transformações, os movimentos sindical e operário empreenderam várias formas de resistências e conseguiram com isso evitar o colaboracionismo com tais mudanças e mesmo barrar algumas delas. Porém, fragilizados, assistiram a instalação de um complexo de reestruturação produtiva que alterou substancialmente a sociabilidade dos trabalhadores não somente nos espaços de trabalho, mas também nos espaços fora dele.

Portanto, a nossa análise acerca da sociabilidade dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e Região está inserida em um momento particular no Brasil, período de muitas transformações de ordem política, econômica, tecnológica e ideológica que começaram ainda na década de 1980, mas que nas décadas de 1990 e 2000 encontraram condições favoráveis e se aprofundaram. Frente a essa nova conjuntura, as classes trabalhadoras brasileiras encontraram altas taxas de desemprego, piora nos índices socioeconômicos e mudanças na legislação trabalhista que, combinadas com o novo modelo de produção, tornaram ainda mais vulneráveis os laços empregatícios e provocaram mudanças qualitativas nas condições de trabalho. Em particular no setor metalúrgico, as instituições criadas pelo toyotismo, ou modelo flexível de produção, foram responsáveis por uma drástica redução dos postos de trabalho e, simultaneamente, passam a produzir o

consentimento do trabalhador e reforçar o controle sobre ele no interior da planta fabril, através dos círculos de controle de qualidade, incorporação de sistemas informacionais, desverticalização das instâncias de gerência, terceirização ou subcontratação de atividades, políticas de remuneração variável, alteração da linguagem e símbolos utilizados na comunicação ao longo da cadeia produtiva etc. (Harvey, 1993; Antunes, 1999; Gounet, 1999; Bihr, 1997; Coriat, 1994; Augusto Pinto, 2011; Alves, 2011). O movimento sindical, que voltava à cena após o período do regime militar, passa a aderir e mesmo protagonizar muitas daquelas mudanças, ou seja, assume um papel propositivo frente a elas.

A situação dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e Região não se distinguiu das demais categorias. Ainda no começo da década de 1990 milhares de postos de trabalho foram eliminados das empresas metalúrgicas da Região. A título de exemplo, antes mesmo do término daquela década, aproximadamente um terço dos metalúrgicos tinham sido desligados em comparação com os números dos anos finais da década anterior e os índices de rotatividade permaneceram em níveis elevados ao longo de todo o período (Gitahy & Araújo, 2003). Porém, mesmo enfrentando condições adversas, o sindicalismo campineiro, na contramão dos discursos e práticas hegemônicos que orientavam o movimento sindical brasileiro, se recusou participar da implantação das políticas empresariais e, junto ao movimento operário, logrou êxito ao barrar algumas delas.

Filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT) desde 1985, na ocasião do seu primeiro Congresso após duas décadas de intervenção militar, período em que predominou a prática sindical assistencialista, o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) adotou suas agenda e pauta políticas e muitos dos princípios políticos, organizacionais e ideológicos da central, que tinham sido levantados desde 1983, quando é fundada, e até aquele momento eram sustentadas. Princípios tais como os de ser um sindicato classista, autônomo e organizado pela base. Já no interior da CUT, os sindicalistas campineiros passam a compor a corrente CUT-Pela Base, dando continuidade ao trabalho de organização que fora decisivo para a vitória da Oposição Sindical um ano antes. Esta corrente, oriunda de um conjunto de organizações ligadas à esquerda católica e às correntes trotskistas, priorizava a ampla participação dos organismos de base nas atividades sindicais e na própria central, que entediavam ser essenciais para romper com a estrutura sindical então

vigente, caracterizada pelo atrelamento jurídico, político e financeiro ao Estado. As concepções políticas-ideológicas da CUT-Pela Base se contrapuseram às da corrente hegemônica da CUT, a Articulação Sindical, oriunda principalmente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SMSBC) que, embora não priorizasse aquela estrutura, se apoiou gradativamente em uma lógica profissional (ou racional) de prática sindical (Jácome Rodrigues, 1997).

A Articulação Sindical esteve à frente das principais mudanças pelas quais passou a CUT ainda na década de 1980, sobretudo após o seu III Congresso em 1989, quando os diretores sindicais passam a ter peso político substancialmente maior que os militantes de base e oposições sindicais na central. Tal tese fora defendida pela Articulação já em 1986, na ocasião do II ConCUT e derrotada na época justamente pela maioria dos delegados das oposições e os de base (Giannotti & Neto, 1991; Jácome Rodrigues, 1997). Deve-se considerar também que, além dessas mudanças políticas e organizacionais significativas no interior da CUT defendidas pela Articulação, o principal sindicato que representava esta corrente, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SMSBC), desde o final da década de 1970 e começo da de 1980 já exercia forte influência sobre a sua base, se antecipando aos conflitos e recrutando suas lideranças (Braga, 2012; Pedreira Filho, 1997; Galvão, 1996). Ao longo da década de 1980 a prática sindical de cariz profissional exercida por muitos dos principais sindicatos cutistas foi obnubilada pela pulsão existente nas suas bases, em especial as do setor privado, na primeira metade daquela década e as do setor público, na segunda metade (Noronha, 1992). Porém, a eleição de Collor de Melo em 1989 e as profundas mudanças econômicas e políticas do seu governo, responsáveis pelas demissões em massa em todos os setores da economia, colocariam em evidência essa prática sindical. Já em 1992 os sindicalistas do SMSBC decidem participar das Câmaras Setoriais, órgãos tripartites criados pelo Governo Federal para pretensamente encontrarem soluções para a crise econômica do começo da década, com base em acordos firmados entre o Estado, empresários e trabalhadores.

A decisão de participar das câmaras foi justificada pelos sindicalistas sob o argumento de que elas amenizariam a drástica redução de postos de trabalho no setor. Os representantes dos trabalhadores diziam que o sindicalismo de enfrentamento naquele

momento era um recurso a ser utilizado somente em último caso, haja vista as demissões em massa. Porém, os acordos firmados nas câmaras não garantiram os postos de trabalho e nem mesmo o aumento do poder aquisitivo dos metalúrgicos (Anderson, 1998). Mesmo sem alcançar seus objetivos, no entanto, os sindicalistas permaneceram fiéis ao discurso da necessidade de modernização das relações de trabalho, que deveriam acompanhar a modernização do parque industrial brasileiro, o que, para eles, daria mais vantagens ao país na concorrência do mercado global e garantiria o nível de emprego. Desse modo, ao longo da década de 1990 firmaram acordos que flexibilizavam as leis trabalhistas e adotaram um discurso colaboracionista que foi difundido ao conjunto de trabalhadores de sua base, incorporando a ideologia do novo modelo de produção sem esboçar uma crítica sistemática a ele (Soares, 1998; Praun, 2006). A CUT, por sua vez, também incorporou tais práticas e ideologias que se tornaram hegemônicas no interior da central.

Dessa forma, aqueles sindicatos que, de alguma forma, tentaram impor alguma resistência e esboçar uma crítica ao modelo, apontando as consequências de ordem social, política, econômica, ideológica etc. ficaram isolados. Esse isolamento, portanto, se deu mesmo no seio da própria central, pois na medida em que muitos sindicatos cutistas firmavam acordos que legitimavam suas instituições junto às suas bases, outros, de forma isolada, tentavam apontar os efeitos nocivos do novo modelo de produção e esboçar formas de resistência a eles, porém, encontraram enormes dificuldades para barrá-los. Entendemos ser esse o caso do SMCR. Como foi dito acima, os sindicalistas metalúrgicos campineiros, mesmo frente às adversidades criadas ao longo do Governo Collor de Melo, se mantiveram na esteira da prática sindical combativa, recusando participar e colaborar com as políticas empresariais, tais como os círculos de controle de qualidade, banco de horas e políticas de metas (Fajardo, 2005).

Como apontamos, em 1984 a Oposição Sindical Metalúrgica em Campinas conseguiu pôr fim a duas décadas de intervenção militar no sindicato, período em que predominou uma política sindical assistencialista e alinhada com os empresários (Possan, 1997). Desde então, os diretores sindicais adotaram uma política de ação sindical voltada à organização no chão de fábrica, sobretudo através dos chamados grupos de fábrica: grupos de militantes que tinham sido fundamentais para a vitória da oposição. Sem sucesso nas

organizações formais, como as comissões de fábrica, em virtude da intransigência dos empresários da Região, os diretores decidiram manter aqueles organismos informais como política-organizacional, dando continuidade ao trabalho realizado desde o final da década de 1970. No começo da década de 1990 o SMCR demonstrava relativo êxito daquela política, sobretudo por recompor a militância de base que havia sofrido duro golpe após as demissões de centenas de quadros em 1985, na ocasião da campanha salarial (Santos, 2009). Ainda, conseguira, mesmo frente à onda de demissões e altas taxas de rotatividade, manter a independência frente às políticas empresariais e mesmo barrar algumas delas o que, para os sindicalistas, segundo os princípios que haviam adotado desde 1984, foi um êxito político-organizacional (Fajardo, 2005; Previtalli, 2002). As cisões no interior da CUT e a instalação de um complexo de reestruturação produtiva na Região, no entanto, fragilizaram os movimentos sindicais que passaram a sofrer com a desarticulação dos grupos de fábrica. Passaram ainda a ter que lidar com os limites impostos pela estrutura sindical (Souza, 2005). Somado a isso, aquelas instituições criadas pelo modelo flexível fez com que os trabalhadores se afastassem das políticas de ação sindical.

Curiosamente, embora tendo um sindicato dos metalúrgicos considerado combativo, a região de Campinas apresentou expressivo crescimento industrial do setor, assim como foi uma das regiões onde as empresas mais inovaram ao incorporarem novas técnicas de gestão da produção e novas tecnologias (Cano & Brandão, 2002; Abreu et al., 2000; Previtalli, 1996). Acreditamos que isso foi possível, primeiramente, porque a região ofereceu várias vantagens financeiras, logísticas, técnicas e tecnológicas, além de contar com um dos maiores mercados consumidores do país. Mas também porque a instalação de um complexo de reestruturação produtiva na Região esteve inserida em uma conjuntura de transformações do parque industrial brasileiro na qual a reação de um ou outro sindicato considerado combativo poderia, no limite, impor um ou outro empecilho, barrando o que considerassem serem efeitos nocivos do modelo flexível (sobretudo no que dizia respeito às garantias de direitos e condições de trabalho), mas não barrá-los de forma decisiva.

Diante das fragilidades dos movimentos operário e sindical, portanto, os trabalhadores passam a enfrentar uma nova realidade das condições de trabalho que alterou qualitativamente suas condições de trabalho. O modelo flexível de produção é caracterizado

por intensificar os ritmos das atividades que os operários desempenham. Isso em virtude de um conjunto de alterações na planta fabril que é redesenhada para permitir maior fluidez das tarefas. Para tanto, elimina-se os estoques de modo a mobilizar todos os setores da fábrica para a lógica Just-in-time de produção, ou seja, o tempo otimizado em conformidade com a demanda. A inserção nessa lógica desencadeia uma série de mudanças nas plantas fabris que passam a prescindir de muitas instâncias de gerência e supervisão. Tais instâncias são incorporadas pelas equipes ou grupos de trabalho que operam as “ilhas” ou “células” de produção. Essas células são resultados das alterações de layout das fábricas que rompem com a relação de um homem para cada máquina ou atividade (relação típica do taylorismo-fordismo) e obriga os trabalhadores a operarem um conjunto de máquinas ou realizarem várias tarefas simultaneamente. Tarefas e operações não só restritas à produção, mas que abrangem a limpeza e a manutenção das máquinas, a supervisão das tarefas da equipe, além do controle da qualidade da produção. Somado a isso, forma-se uma cadeia de suprimentos viabilizada pela subcontratação de empresas fornecedoras que nem sempre alcançam o grau de transformação de suas clientes, mas que se veem obrigadas a se adequarem ao ritmo imposto por elas. A incorporação das novas tecnologias coroa o processo, por permitir maior fluidez e maior capacidade de armazenamento das informações e, com isso, permitir o aperfeiçoamento das máquinas.

Guardadas as particularidades do parque industrial metalúrgico campineiro, muitas dessas mudanças foram implementadas nas empresas, sobretudo as transnacionais, e foram responsáveis por profundas alterações nas condições de trabalho dos trabalhadores. A intensificação das atividades fez com que, ao longo das décadas de 1990 e 2000, as doenças osteomusculares se tornassem o maior problema enfrentado pela categoria, ao mesmo tempo em que começaram a emergir doenças de natureza psíquica. Isso veio alterar o quadro de adoecimento dos metalúrgicos da Região que até então era caracterizado por doenças provocadas pelo ambiente fabril hostil, tais como a perda de audição devida a ruídos, as perdas parciais ou totais da visão, sem contar os acidentes de trabalho tais como as mutilações, eletrocussão e queimaduras.

Esse novo quadro de adoecimento correspondeu, portanto, à nova etapa de exploração da força de trabalho na Região, inserida em um contexto de aumento da

composição orgânica do capital nas indústrias. Essa nova etapa eliminou muitos problemas enfrentados pelos trabalhadores no chão de fábrica, criando um ambiente menos hostil e menos inseguro, reduzindo os riscos iminentes e tangíveis que oferecia aos trabalhadores. Porém, sob uma conjuntura recessiva e de desregulamentação das leis trabalhistas, que afrouxou os laços empregatícios, a insegurança se manifestou de outras formas, em especial na insegurança da manutenção do emprego, que foi decisiva para reforçar o comprometimento físico e mental com a lógica produtiva do modelo flexível, sob pena do desligamento. Isso refletiu também nas ações coletivas de classe, através do distanciamento dos fragilizados movimentos operário e sindical. Dessa forma, esse comprometimento aliado à insegurança passa a afetar os pequenos tecidos e tendões dos trabalhadores, bem como se manifestar através das doenças de natureza psíquica, ou seja, manifestações não tangíveis ou mesmo invisíveis do ritmo que o novo modelo impôs. Esse quadro de adoecimento, no entanto, pelas características que apresenta, não se esgota no ambiente fabril. Por exigir um esforço físico e mental intenso ao longo da jornada de trabalho, ele se estende para a vida fora do ambiente fabril, afetando a sociabilidade nos espaços de reprodução do trabalhador. Desse modo, a crise de sociabilidade desencadeada com o modelo flexível se caracteriza pela crise dos espaços coletivos e a ruptura dos laços de socialização acompanhados do adoecimento físico e mental (quase) invisível do trabalhador.

Tendo isso em vista, apresentamos a seguinte estrutura para os resultados obtidos na investigação. No primeiro capítulo retomamos aspectos históricos da dinâmica dos conflitos sociais frente às transformações técnicas e tecnológicas ao longo dos séculos XIX e XX, buscando compreender de que modo o capital sobrepôs seus mecanismos de controle sobre o trabalho. Nele, destacamos a função que tiveram as cisões no seio do movimento operário, provocadas sobretudo pela institucionalização de parte dele, e que foram decisivas para que as revoluções tecnológicas impusessem ritmos mais intensos no processo de trabalho. A burocratização de uma parcela do movimento sindical e a sua integração às institucionalidades dos modelos de produção ao mesmo tempo em que contribuíram para inibir as lutas autônomas dos trabalhadores, reforçaram os mecanismos de controle sobre o trabalho, próprios daqueles modelos.

No segundo capítulo, analisamos a trajetória recente dos movimentos sindical e operário brasileiros, focando principalmente a trajetória da CUT, problematizando as divergências encontradas no seu interior na década de 1980, inserindo-as na conjuntura instável do governo de transição, bem como sua atuação frente aos governos neoliberais na década de 1990 e 2000. Com base em uma bibliografia que se dedicou à compreensão das transformações políticas e ideológicas da central e em alguns documentos, constatamos que a sua atuação frente às medidas neoliberais e ao complexo de reestruturação produtiva legitimou e, em certa medida, reforçou os aspectos ideológicos dessas políticas junto a grande parcela do movimento sindical, contribuindo efetivamente para a fragilidade de uma abordagem crítica dos métodos atuais produção e toda carga ideológica que carrega.

Inerente ao neoliberalismo, a reestruturação produtiva no país foi caracterizada pela continuidade e descontinuidade com o modelo anterior de gestão da força de trabalho. Sem romper totalmente com as práticas autoritárias no interior das fábricas, foi colocada em marcha, ainda no começo da década de 1990, uma série de medidas cujo objetivo era disseminar a ideologia do colaboracionismo, esforço conjunto entre empresa e funcionários (capital e trabalho), que buscava alcançar pretensos resultados benéficos a ambos. Em meio a demissões em massa e a crise no setor industrial, sobretudo no automotivo, tais medidas levaram parcela movimento sindical a se posicionar acriticamente frente àquelas mudanças, pavimentando sua implementação, sem questionar suas consequências para os trabalhadores. Desse modo, o capítulo termina com uma análise do papel que cumprem hoje as principais lideranças da CUT que, entendemos, assumiram papel de gestores do capital e, com isso, tornaram-se também protagonistas das transformações técnicas, tecnológicas e institucionais que sustentam aspectos da gestão toytotista da produção. Através de um balanço bibliográfico acerca do tema, constatamos que a postura da corrente hegemônica da CUT foi determinante para as mudanças no perfil político e ideológico dos trabalhadores e contribuiu para uma crise de sociabilidade instalada no seio da classe trabalhadora brasileira, marcada pela perda do pertencimento de classe, pelo ritmo intenso das suas atividades e precarização das relações trabalhistas.

No terceiro capítulo faremos uma análise da atuação sindical do SMCR, retomando a sua história recente, desde a atuação da oposição sindical e, logo em seguida, a da

diretoria eleita, sobretudo focando a política de organização de base, seus êxitos, obstáculos e limites apresentados. Adentraremos a década de 1990 e 2000 analisando a atuação política desempenhada pelo sindicato, até o seu rompimento com a CUT em 2007. Neste percurso focamos não somente a eficácia e os limites da ação sindical diante de um cenário de demissões, mas também os posicionamentos ideológicos adotados frente à central, extraíndo de algumas de suas ações no decorrer desse período potencialidades e limites de articulação das suas lutas. Nossa investigação revelou que, levando em consideração os princípios defendidos pelo SMCR, ele obteve êxito nas vezes em que saiu do isolamento promovido pela estrutura sindical (na qual se apoiou para manter direitos dos trabalhadores) e buscou junto a outros movimentos e aos trabalhadores da sua base protagonizar lutas que extrapolavam os limites legais a ele impostos. Antes, analisamos as mudanças no complexo industrial metalúrgico da Região adiantando algumas das consequências que trouxeram para o conjunto dos trabalhadores da categoria, tanto nos aspectos materiais (físicos, políticos-organizacionais), quanto nos subjetivos. Levantamos algumas estratégias criadas pelos empresários para prescindirem da colaboração sindical: além da demissão em massa que criou um clima de insegurança difuso nos trabalhadores, também lançaram mão da rotatividade, cujo principal alvo foi os trabalhadores mais experientes. Corroeu esse processo a criação das instituições próprias da gestão toyotista de produção, tais como o *kaizen* (melhoria contínua e as contrapartidas que oferece) e a rede subcontratação de empresas. As transnacionais protagonizaram as principais iniciativas do complexo de reestruturação produtiva instalado na base, reforçando os limites da ação sindical.

No quarto capítulo analisamos com mais profundidade quais os impactos da reestruturação produtiva sobre os trabalhadores já em meio às fragilidades dos seus órgãos de luta. Desse modo, começamos mostrando que um dos órgãos mais importantes dos trabalhadores, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), hoje, já não conseguem dar respostas aos problemas relacionados às condições de trabalho e à saúde do trabalhador. As CIPAs são resultado das lutas por melhorias de condições de trabalho travadas pelos trabalhadores no chão de fábrica, sobretudo quando no país ainda predominava um modelo de produção autoritário e nada permeável a esse tipo de demanda. Porém, as empresas, ao adotarem uma estratégia mais permissiva às demandas dos

trabalhadores e investirem em segurança e melhorias das condições de trabalho (no bojo das políticas empresariais voltadas ao consentimento do trabalhador) incorporaram muitas delas e, em muitos aspectos, construíram pautas conjuntas com as CIPAs, em um processo de institucionalização dos conflitos relativos às condições de trabalho. Dessa forma, esse processo, tendo as CIPAs à frente, se limitou a dar respostas aos problemas relacionados aos resquícios do modelo anterior de produção, sem alcançar aqueles relativos ao modelo flexível. Em grande medida, isso foi fruto do distanciamento desses órgãos em relação ao conjunto dos trabalhadores do chão de fábrica, resultado da institucionalização (assimilação) das lutas por condições de trabalho.

Também buscamos mostrar que foram igualmente insuficientes as conquistas em instâncias mais abrangentes, tais como a instituição de normas e decretos em âmbito nacional que regulamentam a responsabilidade das empresas sobre o perfil de adoecimento do trabalhador. Mesmo os empresários dos setores com mais capacidade de investimento e que demonstram maior preocupação com a questão da saúde do trabalhador, hoje, buscam se isentar das responsabilidades pelas doenças-acidentes características do novo modelo de gestão da produção.

Tudo isso criou no trabalhador diversas instâncias de insegurança da sua vivência, afinal, por um lado, seu trabalho o condiciona a um ritmo intenso e, por outro, ele precisa se manter empregado. Vulnerável, até mesmo nas situações de enfrentamento com a empresa ele opta por um comportamento moderado, porém, sem afastar do seu horizonte o recurso do enfrentamento. Desse modo, as ações do sindicato com perfil classista pode gerar ainda mais inseguranças. Diante disso, entendemos que, sem perspectivas de mudanças, mesmo seus momentos de descanso, o tempo fora do trabalho, hoje, serve antes para velar o adoecimento silencioso causado pelo ritmo das suas atividades.

Tal constatação foi possível graças às entrevistas que fizemos com os trabalhadores de algumas empresas da Região. Com elas buscamos abordar os aspectos mais triviais do cotidiano deles, de modo que pudéssemos observar os impactos das suas atividades profissionais. Nossa abordagem priorizou analisar a vivência fora do trabalho daqueles trabalhadores que não tinham manifestado qualquer tipo de adoecimento crônico. Isso porque um trabalhador que tivesse manifestado algum quadro de adoecimento poderia ter

sua atividade na empresa e mesmo seu cotidiano alterados. O acordo coletivo da categoria prevê normas que protegem o trabalhador lesionado, deslocando-o de suas atividades na empresa e, em alguns casos, garantindo sua estabilidade. Por isso, a entrevista com os trabalhadores lesionados poderia não elucidar as formas de sociabilidade do conjunto de trabalhadores das fábricas. Assim, ao entrevistarmos os trabalhadores não-lesionados pensamos estar deixando aberta a possibilidade de enxergarmos com mais clareza os prováveis impactos que o modelo flexível pudesse ter na sociabilidade desses operários. Para tanto, consideramos de fundamental importância a nossa presença no ambiente doméstico dos trabalhadores, onde foram realizadas as entrevistas, bem como consideramos importante refazer os trajetos por eles realizados no dia a dia, além da presença e observação de outros espaços por eles frequentados. Isso foi importante para que nos aproximássemos da realidade cotidiana dos trabalhadores, bem como nos aproximássemos da linguagem e costumes por eles partilhados. Para Lefebvre (2002), cabe ao investigador da vida cotidiana encontrar a linguagem comum entre ele e o entrevistado. Isso, segundo este autor, torna-se importante, pois permite que o investigador se sobreponha aos possíveis desentendimentos e pré-julgamentos e enxergue o entrevistado como um “ser” e não como um objeto reduzido a atitudes evasivas e triviais da e na vida cotidiana. Desse modo, as entrevistas seguiram um roteiro que buscou abordar detalhes das atividades realizadas nas empresas e fora delas, de modo que pudéssemos apreender seu cotidiano.

Os resultados conclusivos obtidos com as entrevistas, no entanto, só foram possíveis após análises do banco de dados das comunicações de acidentes de trabalho (CATs) do SMCR e após fazermos longas entrevistas com os funcionários do departamento de saúde do sindicato, com quem obtivemos um panorama acerca das condições de trabalho às quais estão submetidos os trabalhadores. Essas informações foram fundamentais para esboçarmos as causas do quadro de adoecimento dos metalúrgicos e como elas se manifestam no trabalhador. Ao cotejarmos estas informações com as entrevistas, pudemos perceber que o tempo fora do trabalho carrega o lastro do adoecimento físico e mental das atividades desempenhadas no novo modelo flexível, o que tem provocado uma profunda crise de sociabilidade desse conjunto de trabalhadores.

Capítulo I

A marcha do desenvolvimento tecnológico, o sofrimento do trabalho e as respostas políticas do capital

1.1 A ascensão do complexo gerencial taylorista-fordista

A primeira grande revolução tecnológica, já sob o imperativo das relações de produção capitalistas, foi profundamente analisada por Marx no séc. XIX, sobretudo no capítulo sobre a maquinaria e a grande indústria na obra *O Capital*. Marx analisou as características do sistema de máquinas que, dadas relações sob as quais foram subsumidas, guardam traços com as revoluções tecnológicas que aconteceram posteriormente e, por isso, sua compreensão torna-se imprescindível para que possamos fundamentar nossas análises. Diante disso, é importante não só a mera descrição das técnicas que essas revoluções promoveram, mas o contexto sob as quais foram impostas e, principalmente, quais os efeitos que causaram aos trabalhadores.

Desse modo, quando o pensador alemão analisou a revolução industrial percebeu que: 1 – as máquinas dispensavam a força muscular e tornavam possível a utilização de trabalhadores que fossem desprovidos de tais atributos para executarem as tarefas. Consequentemente, verificou-se o aumento da utilização das mulheres e, principalmente, das crianças na produção das grandes fábricas. 2 – Potencialmente capaz de encurtar o tempo de trabalho por aumentar a produtividade, a introdução da maquinaria foi, ao contrário, responsável pelo aumento da jornada de trabalho. Isso porque a construção de máquinas por máquinas, evento que consolida a grande indústria, barateava a produção do maquinário e, enquanto fossem introduzidas melhorias nas novas maquinarias fabricadas, estas passariam a concorrer com as já existentes, tornando-as potencialmente obsoletas tão logo fossem adquiridas. Ora, buscando se adiantar à depreciação do seu bem, o capitalista busca prolongar a jornada de trabalho, intensificando e maximizando muito o seu lucro: primeiramente porque a parte do capital despendida com máquina e construções permanece a mesma, ou seja, diminuem as despesas necessárias à extração da mais-valia; em segundo lugar, porque ela reduz o valor diário da força de trabalho, uma vez que barateia as mercadorias que entram em sua reprodução. Porém, responsável por eliminar parte do

capital variável, a maquinaria obrigou o capitalista a não só aumentar a componente relativa da extração da mais-valia, como também a sua componente absoluta, uma vez que a extensão da jornada compensaria a ausência do contingente de trabalhadores dispensados¹. Além disso, a força de trabalho dispensada pelas máquinas transformada em população operária excedente estaria compelida a aceitar a lei ditada pelo capital. 3 – Uma vez que a classe trabalhadora reage à extensão da jornada de trabalho, os capitalistas, forçados a limitá-la, passam a aperfeiçoar o sistema de máquinas, buscando elevar a componente relativa da mais-valia. Com o ritmo mais acelerado, o aumento da tensão e o preenchimento dos poros da jornada, se opera a “condensação do trabalho a um grau que só é atingível dentro da jornada de trabalho mais curta” (Marx, 1984, p. 32-33).

A introdução do sistema de máquinas foi possível graças a um conjunto de acontecimentos, tais como a utilização da máquina a vapor, responsável por substituir e ampliar consideravelmente a energia antes despendida por trabalhadores ou pela tração animal etc. e, portanto, eliminar barreiras naturais e dotar o homem de controle sobre uma fonte satisfatória de geração de energia, capaz de mover um conjunto de máquinas-ferramenta.

Ainda segundo Marx, a divisão manufatureira do trabalho foi igualmente decisiva, afinal ela forneceu o fundamento natural da divisão e, portanto, da organização do processo de produção. Portanto, antes da introdução da maquinaria, houve um processo de subsunção formal do trabalho ao capital que se operou devido à cooperação simples entre os trabalhadores, uma vez que a configuração daquela organização do processo de trabalho demandou um comando, seja para estabelecer a harmonia entre as atividades individuais, seja para manter o nível de exploração e a disciplina frente à resistência dos trabalhadores². Ora, o disciplinamento técnico e político-ideológico do trabalho individual combinados

¹ Como coloca o autor, a mais-valia é definida por dois fatores: a taxa de mais-valia e o número de trabalhadores simultaneamente ocupados. A aplicação do sistema de máquina é responsável por aumentar a taxa de mais-valia, ou seja, o grau de exploração sobre o trabalhador, porém, ela elimina o número de trabalhadores e, dessa forma, reduz o número global de tempo excedente extraído, obrigando o capitalista a aumentar também a jornada sobre o pessoal ocupado.

² Tragtenberg (2006, p. 85) diz que “a maquinaria dessa nova divisão do trabalho é o trabalho coletivo, como continuidade dos trabalhos parciais. A especialização impede que o aprendiz passe a ajudante e este a companheiro; o trabalho como elemento de ascensão social implicará a *educação permanente*”.

seria a formatação básica das relações de produção capitalistas que permitiria o advento do sistema de máquinas.

Foge da competência deste trabalho ir além dessas constatações de Marx acerca da maquinaria e da grande indústria. De qualquer forma, é importante notar que suas análises feitas desde a primeira grande revolução tecnológica não deixou dúvidas acerca do caráter predatório que as transformações organizacionais e as revoluções tecnológicas submetidas às relações de produção capitalistas potencialmente trariam para o trabalhador. Longe de libertar parte do tempo dos trabalhadores, as máquinas maximizavam a exploração e traziam outros problemas de caráter social, físico e mental. Portanto, o nivelamento das especialidades provocado pelo sistema de máquinas, que condenou o trabalhador por toda a sua vida a servi-lo, além de promover um novo tipo de divisão do trabalho, que provoca a exploração mais intensa (“mais repugnante”) do capital, foi responsável também por agredir “ao máximo” o sistema nervoso do trabalhador, bem como reprimir o “jogo polivalente dos músculos” e “confiscar a livre atividade corpórea e espiritual” (Marx, 1984, p. 43). Tal sistema coroava o percurso até então percorrido pelo capital que buscou, desde a cooperação simples, subsumir a força de trabalho aos seus imperativos.

Tal marcha, no entanto, não se esgotou ali e onde foi necessária tal subsunção o capital forjou as condições que a viabilizassem. O surgimento do taylorismo é um exemplo. Para Tragtenberg (2006), por exemplo, foi o aumento da dimensão da empresa no período da Segunda Revolução Industrial que levou as teorias sociais de caráter totalizador e global, como as de Marx (além de Sant-Simon e Fourier) a cederem lugar às teorias microindustriais de alcance médio, como as de Taylor. Tais teorias de alcance médio, para o autor, surgem da necessidade de organização da produção de grandes monopólios que buscam harmonizar as atividades individuais. Trata-se, portanto, de uma resposta teórica no campo da administração aos problemas colocados pelo advento dos monopólios.

As pesquisas de Taylor buscaram estabelecer padrões de movimentos nas atividades laborais tendo em vista maximizá-las, ou seja, racionalizar os tempos em que eram executadas. Para tanto, buscava limitar a atividade laboral dos trabalhadores a golpes e movimentos simples. A aplicação e a generalização da sua teoria foram responsáveis por operar a assimilação do saber artesanal pela gerência, submetendo-o à sua supervisão. A

peculiaridade da organização científica pensada por Taylor, portanto, foi a generalização da aplicação de um modelo de organização da produção que se colocasse a altura das necessidades das grandes empresas. Ou seja, Taylor tornou possível generalizar a homogeneização das atividades laborais, tendo por base a divisão entre a concepção e execução do processo de trabalho e a otimização das tarefas parceladas. Desse modo, os princípios de Taylor foram decisivos na medida em que aperfeiçoaram muitos traços da subsunção real do trabalho ao capital e os tornaram cientificamente acessíveis, ou seja, seus esforços tornou universal a busca por padrões ótimos de movimentos. Como diz Dejours (1987, p. 38), por exemplo, Taylor

[...] só se detém na diversidade insólita dos modos operatórios para condenar os mais lentos, sem se interrogar sobre as razões desta variabilidade atribuída implicitamente à burrice ou à má vontade dos menos rápidos (...) Uma vez coligidos os diferentes modos operatórios, Taylor escolhe o mais rápido e, sobre este critério, declara-o “modo operatório cientificamente estabelecido”. Resta, daí para frente, impô-lo a todos os operários sem distinção de altura, idade, sexo ou estrutura mental.

O modelo de Taylor logo seria incorporado em diversos setores da economia norte-americana, cumprindo papel decisivo numa sociedade que, no final do século XIX e começo do XX, passava por profundas transformações econômicas. Afinal a gerência científica carregava enorme potencial para aproveitar as forças sociais do trabalho oriundas do campo que, por serem pouco ou nada qualificadas para exercerem funções complexas, poderiam, no entanto, serem aproveitadas para atividades simples, fosse nas fábricas dos centros urbanos ou nos diversos ramos em expansão na época, como as minas, ferrovias etc. O modelo também guardava potencial para disciplinar aqueles trabalhadores e os adequarem aos ritmos cientificamente estabelecidos.

As profundas transformações científicas, em especial as da engenharia, na segunda metade do século XIX, forneceu ao taylorismo um solo fértil para sua difusão e universalização. De acordo com Katz (1995, p. 17) o taylorismo “se nutre da estandardização da ciência, que acompanha a estandardização industrial. Pretende apresentar a objetivação do trabalho em um ‘fator de produção’, a codificação dos movimentos corporais e a maquinização do homem como aplicações da ciência ao mundo do trabalho”.

Essa combinação entre uma pretensa gerência científica e a padronização da ciência aperfeiçoou os métodos de controle sobre o tempo do trabalhador, porém, não foi suficiente para obter seu consentimento. Até que a conjuntura política e econômica fosse alterada, a resistência àqueles métodos de gerência, que do ponto de vista do trabalhador não passavam de uma forma de torná-lo peça descartável, além de intensificarem a atividade desempenhada, colocou limites à sua aplicação. Os diversos episódios de conflitos abertos entre, de um lado, movimentos operários e, de outro, forças estatais repressoras e/ou paramilitares nas minas, ferrovias, fábricas nos EUA, demonstram o grau de descontentamento dos trabalhadores e a incapacidade do taylorismo, por si só, de obter seu consentimento.

Nem mesmo a política salarial de cinco dólares/dia adotada por Henry Ford anos depois bastou para operar tamanha mudança de ordem subjetiva que conquistasse a adesão do trabalhador ao seu modelo mecanizado de taylorismo. A capacidade criada pela engenharia, de fato, possibilitou que o fordismo assimilasse e expandisse o taylorismo, mas também incorporasse o descontentamento gerado com o novo modelo. A adoção de fiscais de comportamento e a supervisão militar no interior das fábricas foram claros indícios da vulnerabilidade e insuficiência da sua política salarial diante do modelo de produção adotado (Bernardo, 2008). Tanto nos EUA quanto na Europa, o crescimento dos sindicatos, mesmo dos reformistas, que concorriam com a vertente revolucionária do sindicalismo, era uma expressão da necessidade dos trabalhadores de se protegerem de um modelo explicitamente predatório que acompanhava a maquinização do processo de trabalho.

De qualquer forma, o taylorismo-fordismo mostrava-se altamente produtivo e ainda na década de 1910 já era responsável por alterar significativamente o panorama do mercado mundial, sobretudo o da indústria automobilística. A participação somente indireta dos EUA na I Guerra Mundial contribuiu para que, mesmo às vésperas e durante o conflito, a sua indústria de automóveis, em especial a Ford, concentrasse capital e expandisse seu mercado. Segundo Gounet (1999) a empresa, no período entre 1907 e 1919, elevou seu capital de 2 milhões de dólares para 250 milhões. Mesmo após o término do conflito, a Ford continuou expandindo seu mercado e em 1921 já era responsável por mais da metade de todos os automóveis do mundo. Somente em 1923 ela é superada como a primeira

empresa automobilística, quando a General Motors a ultrapassa, após adotar o mesmo modelo de produção. Sua concorrente, agora ostentando ser a líder do setor, continuou a expansão de mercado. Ambas foram responsáveis por alterar definitivamente o panorama mundial da indústria automobilística, eliminando centenas de outras automotivas, tanto nos EUA quanto na Europa³.

A alta capacidade produtiva do taylorismo-fordismo, no entanto, iria se chocar com uma conjuntura adversa no período pós-I Guerra Mundial, transformando-o em um dos fatores responsáveis pelo desencadeamento da crise de superprodução dos anos 1920 e 1930. Segundo Bihr (1998, p.41), a conversão da crescente massa de mais-valia em máquinas e instalações, a limitada demanda por bens de consumo em relação à capacidade de produção, aliados à disparidade entre o crescimento da produtividade e o crescimento dos salários foram fatores que desencadearam o “boom especulativo” e o *crash* de 1929-1930 que foi a “expressão direta no plano financeiro da crescente distorção entre as capacidades de produção acumuladas e a demanda solvente, que essa primeira tentativa de um regime com característica dominante intensiva não soubera desenvolver proporcionalmente”.

Longe de ser um episódio meramente econômico, no entanto, a crise dos anos 1920-1930, foi tanto causa como consequência de um cenário geopolítico e político-ideológico instável. Hobsbawm (2003, p.108) a definiu como a “crise do liberalismo” que, segundo ele, provocou o colapso das instituições daquela sociedade, sobretudo por desencadear uma onda revolucionária na Europa que, longe de iniciar uma “rodada de revoluções sociais”, permitiu o fortalecimento da direita radical. A ascensão de movimentos autoritários cumpria uma dupla função, afinal eliminava a possibilidade de uma revolução aos moldes da Revolução Russa de 1917, ao mesmo tempo em que servia de justificativa para que o Estado ampliasse sua participação na economia, tanto através de investimentos públicos quanto através da criação de um pacto junto aos órgãos representativos da classe trabalhadora, buscando, com isso, uma saída conservadora daquele cenário.

³ Tal processo de concentração não foi exclusivo das automobilísticas. Em todos os setores, tanto nos EUA como na Europa, houve a constituição de *trustes*. Ver Lênin (1986).

A ampliação do papel político e econômico do Estado estava na pauta da maioria dos governos, em especial na dos EUA, que saíra triunfante política e economicamente após a II Guerra. O rearranjo institucional do *New Deal* de Roosevelt, inspirado e coexecutado por Keynes, foi apresentado como uma solução pretensamente democrática em meio à forte onda autoritária e que agradou inclusive setores da esquerda. Porém, tratava-se claramente de uma saída para recuperar a economia capitalista de sua crise (liberal), solapada pelas duas guerras e uma longa depressão, além de afastar do horizonte qualquer ameaça comunista (Harvey, 1993; Hobsbawm, 2003).

Na esteira das transformações institucionais e econômicas do pós-guerra esteve o amadurecimento do complexo gerencial fordista⁴. Segundo Harvey (1992) após esse amadurecimento, o capitalismo criou bases reais para sua expansão/acumulação tendo como um dos pilares a demanda efetiva por carros, navios, aço, borracha, petroquímica etc. além da renovação urbana e infraestrutural levada a cabo pelo Estado empreendedor. No entanto, a derrota dos movimentos radicais que ressurgiram após a Segunda Guerra foi decisiva para a consolidação do modelo fordista-keynesiano, que desde então se difundira para toda Europa, uma vez que, sem o consentimento dos operários, não havia qualquer possibilidade de estabelecer um modelo minimamente estável, onde os trabalhadores pudessem aceitar o exercício de atividades repetitivas e monótonas em longas jornadas. Portanto, para consolidar uma política trabalhista de contrapartida a um modelo de produção altamente hierarquizado, penoso e destituído de qualquer sentido, foi necessário estabelecer as bases institucionais que velassem tais contrapartidas, ou seja, um pacto com os representantes dos trabalhadores, os sindicatos reformistas, que vieram se consolidar como agências de regulação salarial que protocolavam acordos de produtividade. Harvey (1993, p. 128), sobre os sindicatos norte-americanos, por exemplo, diz que estes

⁴ Harvey (1993) define o complexo gerencial fordista como um conjunto de relações que, a partir do modelo de Henry Ford, seriam necessárias para a sua consolidação, sobretudo a partir da perspectiva do seu mentor. Para o autor, Ford tinha um sonho “regulamentacionista” que só se tornou possível quando o New Deal veio à tona e abriu a possibilidade de superar o seu principal obstáculo, a saber, a relação de classes, ou a hostilidade da classe trabalhadora à rotinização e à intensificação do seu trabalho. Para Ford não bastava somente a disciplina do trabalho e o controle sobre ele de modo a produzir mercadorias em massa. Eram necessárias também as condições para o consumo de massas, um sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e agenciamento do trabalho, uma nova estética, uma nova psicologia, “em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (Harvey, 1993, p. 122).

[...] preservaram algum controle dentro das fábricas sobre as especificações de tarefas, sobre a segurança e as promoções e conquistaram importante poder político (embora nunca determinante) sobre questões como benefícios da seguridade social, salário mínimo e outras facetas da política social. Mas adquiriram e mantiveram esses direitos em troca da adoção de uma atitude cooperativa no tocante às técnicas fordistas de produção e às estratégias corporativas cognatas para aumentar a produtividade.

Já Bihr (1998, p. 44), ao analisar não só os sindicatos norte-americanos, mas também os europeus, fala em um processo de integração do movimento operário, pelo qual eles, os sindicatos, se tornaram uma “engrenagem do poder capitalista, inclusive em sua capacidade de se opor a ele e de limitá-lo”, conservando alguma autonomia, mas fundamentalmente subordinado ao capital. Tal processo, que o autor entende ter sido necessário para um regime de acumulação intensivo como o fordista, supôs que os órgãos constitutivos do movimento operário (partidos, sindicatos, associações) fossem legitimados como interlocutores de suas bases ante aos capitalistas individuais e ao Estado e, assim, autorizados a estabelecerem negociações coletivas. Dessa forma, essas organizações foram “progressivamente integradas aos aparelhos de dominação do capital sobre o proletariado e sobre toda a sociedade (desde a empresa até o Estado), tornando-se verdadeiros cogestoras do processo global de reprodução do capital” (Bihr, 1998, p. 45). Portanto, o que o autor entende como uma “estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado” foi parte integrante do modelo gerencial fordista que servia ao propósito de se antecipar e inibir os conflitos que pudessem ameaçar as bases do compromisso.

Desse modo, o que Harvey (1993) denominou fordismo-keynesianismo, e que guarda similitudes com o que Bihr (1998) denominou de compromisso fordista, consiste na acoplagem do complexo gerencial taylorista-fordista com o compromisso selado com as organizações dos trabalhadores, mediado pelo Estado, que não aconteceu sem resistência e que não foi isenta de contradições e limites. Mas que, por outro lado, permitiu a consolidação daquele modelo de produção e a configuração de uma “figura hegemônica no seio do proletariado ocidental: a do operário-massa” (Bihr, 1998, p. 56).

Renunciando ao seu papel histórico, o movimento operário do período pós-II guerra viveu uma etapa de massificação expressa não só nos processos de trabalho, uma vez que o taylorismo-fordismo nivelou suas capacidades e habilidades, mas também expressa nas

normas de consumo que foram estandardizadas. O aumento dos salários reais, os ganhos de produtividade, as garantias dos acordos coletivos, o acesso ao crédito e as políticas de seguridade social, tornaram possível o acesso do proletariado ao consumo em massa. O surgimento do operário-massa foi responsável por operar uma mudança na configuração não só social, mas ideológica e espacial no seio do operariado. Ainda segundo Bihr (1998), esse operário está concentrado num espaço urbano, que contrasta com a sua dispersão geográfica do período anterior e que expressa uma perda da identidade de ofício, embora revele sua força numérica e social e, com isso, recomponha sua consciência. Porém, esse operário é atomizado e orientado por comportamentos padronizados de consumo; são consumidores anônimos e indivíduos isolados recuados para o convívio familiar e, portanto, subdivididos pela configuração de um modelo de produção que enfraquece as redes de solidariedade. São ainda indivíduos inertes, rígidos, em virtude da perda da autonomia no processo produtivo e pela dependência do salário e do mercado capitalista.

Com o taylorismo-fordismo, a marcha do desenvolvimento gerencial/tecnológico impôs à classe trabalhadora uma nova etapa que consistiu em um trabalho ainda mais penoso, com longas jornadas, atividades ainda mais empobrecidas e, para que conseguisse o mínimo do seu consentimento se apoiou em uma estrutura mediadora limitada a garantir níveis salariais e outros benefícios como contrapartida àquele modelo de produção. Conforme Bihr (1998), isso fez com que parte do movimento sindical e operário renunciasse ao seu dever histórico, em troca do consumo massificado, aceitando, com isso, os pesados fardos colocados pela revolução gerencial e tecnológica. Entendemos ter sido fundamental o surgimento de novos mecanismos institucionais que garantiam as contrapartidas e que, portanto, legitimavam aquele modelo de produção. No entanto, elas não aliviaram o trabalho penoso imposto pelo complexo taylorista-fordista e no seu cotidiano o trabalhador continuou sofrendo as mazelas a ele impostas e que só foram amenizadas pelas lutas individuais, quase invisíveis, que foram, durante algum tempo, a única alternativa encontrada à crescente institucionalização dos conflitos, inclusive os que envolviam as condições de trabalho.

1.2 Institucionalização dos conflitos sobre as condições de trabalho: o triunfo do taylorismo?

Como dissemos acima, Marx, ao fazer a crítica da introdução do sistema de máquinas na indústria, apontou, dentre outras coisas, que o aperfeiçoamento técnico-organizacional intensifica o grau de exploração sobre o trabalhador, seja estendendo a sua jornada de trabalho, seja condensando o trabalho em um período menor de tempo. Com isso, entendemos que a questão das condições de trabalho, que nunca deixou de ser objeto de luta dos trabalhadores, tende a tornar-se ainda mais sensível na medida do desenvolvimento tecnológico industrial, organizacional, e, dado o potencial explosivo da questão, obriga a burguesia ampliar o raio de suas ações, buscando alternativas que contornem tal situação ou, em outras palavras, recupere essas lutas.

Desse modo, a burguesia recorreu, desde o surgimento de uma sociedade urbanizada (que trouxe inúmeros problemas de saúde pública sempre atribuída por ela à classe operária), aos técnicos e elegeu a ciência como patrona do saber que, no seu entender, paira sobre as contradições de modo a resolver os problemas colocados. Simultaneamente, cresceu ao longo do século XIX o aparato repressivo do Estado de modo a aumentar as garantias de que os conflitos abertos da luta de classes não escapariam ao seu controle, já que era notório o crescimento das revoltas populares e a organização da classe trabalhadora. O próprio Estado, ainda que contradizendo a face que vinha ganhando, é colocado como um órgão arbitral neutro, legitimado como o juiz dos conflitos e, na medida em que amplia suas ações, neutraliza as organizações autônomas. O papel das ciências e do Estado nessa questão circunscreve-se, então, aos esforços da burguesia de enfraquecer a autonomia dos trabalhadores na condução das melhorias das condições do trabalho. Até então, os riscos aos quais estavam submetidos os trabalhadores eram enfrentados a partir dos conhecimentos que eles mesmos forjavam, a partir do saber-fazer que tinham sobre suas tarefas. Quando esgotavam as alternativas de segurança que criavam, sobretudo frente aos acidentes, óbitos etc., interrompiam as atividades, desencadeando, por vezes, outras formas de luta (Dejours, 1987).

Desse modo, segundo Dwyer (2006), ao longo do século XIX as demandas dos “capitalistas industriais” acerca da questão das condições de trabalho passam a prevalecer. Para o autor, “capitalista industrial” é a figura do capitalista que se dispõe a investir em dispositivos de segurança no local de trabalho, ao contrário da outra figura, a do “capitalista tradicional”, defensor do *laissez faire*, que pouco ou nada se preocupava com esse tipo de investimento. Antes da introdução dos dispositivos de segurança pelos “capitalistas industriais”, eram os trabalhadores que calculavam os riscos, muitas vezes dramaticamente calculados após ocorrerem acidentes fatais. A experiência acumulada no cotidiano passou a ser um indicador de “objetividade” que permitiu aos trabalhadores avaliarem os dispositivos de proteção. Porém, uma vez inseridos, os dispositivos de segurança deixam de ser um artifício do saber coletivo dos trabalhadores, visto que são concebidos e fabricados fora daqueles ambientes, por técnicos, e sua eficácia é testada posteriormente. De qualquer forma, a autonomia dos trabalhadores foi reduzida e a introdução desses dispositivos, embora acenasse para avanços em termos de segurança/saúde do trabalho, não deixava de ter seu grau de estranheza entre os trabalhadores e, em certos casos, muito em virtude do distanciamento deles em relação às técnicas e tecnologias impostas, tornaram-se causas de outros problemas ou o aprofundamento de acidentes já bastante recorrentes⁵.

Mesmo demonstrando ser insuficiente para solucionar os problemas relacionados às condições de trabalho, a ciência e a técnica acabaram prevalecendo e a institucionalização crescente dessa questão apoiada também no Estado tornou-se decisiva, já que com a ampliação da sociedade industrial, ampliavam-se também os problemas que alimentavam as revoltas, organizadas ou não, da classe trabalhadora. Na Inglaterra, por exemplo, é no marco dos sindicatos e da pressão que eles exerciam sobre o parlamento que a questão da saúde do trabalho vai ser canalizada. O crescimento da sindicalização facilitou a resposta legislativa aos problemas enfrentados por diversas categorias. Os inspetores de local de

⁵ Dwyer (2006) se apoia no exemplo da “lâmpada de Davy”, um dispositivo criado para reduzir os riscos de explosões nas minas através da redução da temperatura das lâmpadas e, com isso, diminuir os riscos de ignição com o gás metano. Vista com desconfiança, a introdução desse novo equipamento gerou até certa resistência por parte dos trabalhadores, justamente porque ela tirava a sua autonomia sobre a avaliação dos riscos nas minas (por exemplo, através da percepção de acúmulo de gás pelo olfato). O dispositivo contou com certo grau de eficácia, porém, mais tarde, foi diretamente responsável por acidentes de outra ordem. Uma vez que ela permitiu a exploração em camadas mais profundas, os acidentes e mortes causados por desabamentos aumentaram.

trabalho e os inúmeros relatórios por eles produzidos, somados às leis que regulamentavam as atividades de alguns setores, são exemplos da mediação destes problemas pela técnica e pela institucionalização.

Portanto, sendo a questão da saúde do trabalhador e das condições de trabalho motivações de conflitos colocados pelas relações de produção capitalistas, a burguesia recorreu à institucionalização e a cientificação como mecanismos a ela adequados para impedir que essas questões viessem a ser objeto de apropriação autônoma pelos trabalhadores e/ou que fossem a causa de intermináveis movimentos grevistas, que colocassem em xeque a produtividade. Dessa forma, a partir do final do século XIX em diante, um conjunto de instituições, estatais e privadas, passou a ser erguido para intervir nos locais de trabalho. Segundo Dwyer (2006, p. 72),

[...] A noção de “instituições de segurança e de indenização” é usada para incluir as intervenções do setor público e do privado que assumem uma forma organizada. As sementes que produziram especialistas em segurança foram espalhadas no início do século XIX, e alguns profissionais desse ramo começaram a se organizar em associações, a partir do início do século XX, para intervir no local de trabalho em nome de uma maior segurança do trabalho e da redução das consequências das lesões do trabalho. O setor privado e o Estado propiciam mercados para técnicos, médicos, enfermeiros, ergonomistas e outros, que intervêm no local de trabalho. Subdisciplinas e disciplinas acadêmicas foram criadas e desenvolvidas para lidar com acidentes. O termo “instituição” designa órgãos estatais, de seguros e profissionais distintos, que intervêm, por meio de seus agentes, de uma forma especializada entre empregador e empregados em relação aos acidentes industriais.

Como podemos notar houve um arranjo institucional patronal e estatal que buscou solucionar os problemas relacionados à segurança/saúde do trabalho à luz das demandas dos capitalistas e que se apoiou na intervenção técnica e/ou científica, para um problema social que, entendemos, tem raízes nos conflitos sociais que emergem das relações de produção capitalistas. Tratou-se, portanto, da recuperação das lutas dos trabalhadores no que tange a essa problemática e cujas respostas foram insuficientes, como veremos adiante.

Seguindo essa mesma tendência, ainda no começo do século XX, nos EUA, um Conselho Nacional de Segurança foi criado por um conjunto de engenheiros mecânicos, profissionais que encabeçaram as respostas patronais ao crescimento dos acidentes de trabalho no país, que era sinônimo de maiores custos tanto sociais, quanto políticos. E, no

bojo das soluções encontradas, um método em especial ganhou importância. Tratou-se do método de Henrich, um funcionário de uma companhia de seguros que, tal como seu compatriota, Frederick Taylor, sistematizou um conjunto de informações colhidas nos locais de trabalho que serviu para auxiliar a ciência da engenharia de segurança e a gerência, visando elaborar métodos científicos para a prevenção de acidentes. Voltada para garantir a aceitação do empregador, suas pesquisas demonstraram que 88% de todos os acidentes eram produzidos pelo fator humano, ou seja, por erros dos trabalhadores. Segundo seu raciocínio, para evitar o aumento dos acidentes, ou mesmo eliminá-los, bastasse que o empregador se adiantasse aos erros dos trabalhadores através de adoção constante de técnicas e tecnologias introduzidas nos locais de trabalho. Ou seja, uma fiscalização contínua das atividades dos trabalhadores com vistas a encontrar atividades propensas a erros e, a partir de então, efetuar a introdução de uma técnica ou tecnologia que reduzisse ou eliminasse as chances de acidentes. Seu modelo de engenharia de segurança que, como dissemos, seguia uma tendência de institucionalização baseada na intervenção científica teve boa aceitação, ao menos durante algum tempo. Conforme Dwyer (2006, p. 83):

[...] Após a aceitação inicial nos Estados Unidos, os princípios de Heinrich obtiveram ampla aceitação em outras nações industriais. Infiltraram-se em instituições governamentais, na Organização Internacional do Trabalho e, mais tarde, na Associação Internacional de Padrões. Atualmente, o livro de Henrich não é mais tão conhecido como “a bíblia do homem da segurança”, mas se fizermos uma retrospectiva, Henrich foi o revolucionário da “grande revolução mental” nas práticas de segurança do trabalho: sua obsessão levou os padrões desenvolvidos pela engenharia ao cerne dos esforços para a prevenção de acidentes no setor privado, da mesma maneira que os padrões fixados por legislação foram inicialmente colocadas no cerne dos esforços para a prevenção de acidentes no setor público.

Guardado o potencial inovador das ideias tanto de Taylor como de Heinrich, acreditamos que elas não se sustentariam caso não fossem dadas determinadas condições que permitiram que amadurecessem. Como buscamos apontar, foi assim com a gerência científica que, embora tenha alterado o panorama produtivo e gerencial para sempre, no início da sua implementação gerou descontentamentos e conflitos abertos, a ponto de, somente após todo um rearranjo institucional pós-II Guerra e após a profunda depressão

econômica dos anos 1920 e 1930, no qual foi determinante a adesão de uma parcela do movimento operário, ser possível um relativo sucesso nos seus métodos. Somado a isso, a gerência dita científica não seria possível caso não houvesse o desenvolvimento da engenharia, da química, da física, da psicologia⁶, enfim, da ciência como um todo. O mesmo se deu com o advento da teoria de Heinrich e o papel interventor da ciência no campo das prevenções de acidentes e saúde do trabalhador.

Até o término da primeira guerra mundial, pelo menos, não é possível dizer que a questão da saúde do trabalhador estivesse sequer minimamente resolvida a ponto de eliminar o papel que ela cumpria ao animar as greves e revoltas dos trabalhadores de diversos setores. Assim podemos entender o processo onde, das franjas industrializadas da Rússia de 1905 até os Estados Unidos e passando pela Europa do período pós-I Guerra, são incontáveis e explosivos os movimentos massivos, nos quais é possível enxergar greves e revoltas onde os questionamentos sobre as condições de trabalho aparecem como uma das principais bandeiras⁷ da classe trabalhadora, malgrado esforços para enquadrá-la através do papel exercido pelo Estado e do imperioso papel da ciência na questão.

A situação, no entanto, começa a mudar quando o gradativo, mas ainda insuficiente, processo de institucionalização da questão da saúde do trabalhador encontra solo fecundo na burocratização do movimento operário. Tal como acontecera com o modelo de produção taylorista-fordista, cuja consolidação só foi possível graças ao papel que cumpriram os sindicatos reformistas, a institucionalização da questão das condições de segurança do trabalho só se consolidou quando esta mesma parcela do movimento sindical, uma vez hegemônica, se absteve no que tange a essa temática, relegando àquelas instituições criadas até então a legitimidade para conduzi-la. Este foi mais um mecanismo político-institucional que aprofundou o distanciamento do trabalhador da base com relação às condições do trabalho e que durante certo período selou uma “paz social” no que tange a essa questão.

⁶ Para uma abordagem crítica do desenvolvimento da psicologia voltada para a administração fabril ver Tragtenberg (1989).

⁷ Ver, por exemplo, Luxemburgo, 1974; Brecher, 1972; Gramsci, 1973; Loureiro, 2005. Embora a problemática aqui levantada não seja o foco dessas obras, elas, no entanto, vão além, no sentido de mostrar a dinâmica do papel autônomo dos trabalhadores frente à tentativa de institucionalização das suas lutas e contra o papel predatório da organização do trabalho nas particularidades estudadas, onde a questão das melhorias das condições de trabalho se mostram potencialmente explosivas ao lado dos salários e reduções das jornadas.

Segundo Dwyer (2006), esse período vai do final da década de 1910 até a década de 1960, quando o assunto “condições de trabalho” some das pautas sindicais. E por diversas razões: sindicatos pelegos, sindicatos que buscavam garantir o emprego em tempos de depressão ou que adotavam uma postura estritamente economicista⁸. Porém, malgrado adoção dessas estratégias pragmáticas frente às conjunturas que se apresentavam, os mecanismos sobre os quais os sindicalistas se apoiaram para se absterem de intervir sobre questão de tamanha importância para a classe trabalhadora foram mais sutis e estão relacionados à subordinação ao empregador e aos modelos estatais de segurança, seja ao nível do local de trabalho, seja ao nível macro, que diz respeito à burocratização dos sindicatos e à própria sociabilidade do trabalhador, forjada à luz do compromisso fordista.

Um desses mecanismos foi o surgimento e o crescimento de comitês de segurança no local de trabalho. Independente de como eram formados (por indicação do empregador ou através de eleição de representantes), esses comitês passavam pelo crivo do reconhecimento do empregador e se colocavam como instituições intermediárias, às quais se submeteriam as demandas. Segundo Dwyer (2006), as pesquisas não deixam clara a eficiência que os comitês tiveram sobre o objetivo a que se propuseram, ou seja, reduzir os acidentes de trabalho; ao contrário das funções políticas, nas quais os comitês tiveram o mérito de apaziguar os conflitos por serem reconhecidos como representantes legítimos tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador. Uma vez satisfeita esta função, os comitês criaram uma situação paradoxal nos locais de trabalho, já que poderiam servir tanto de alerta para os perigos existentes, quanto transmitir uma falsa sensação de que todos os problemas estão recebendo a devida atenção. Portanto, a sobreposição de órgãos intermediários, sindicatos e comitês de segurança, integrados aos modelos patronais tem, antes de tudo, o mérito de dissipar os conflitos:

[...] O papel político das instituições intermediárias nos locais de trabalho pode ser interpretado como dissipador de conflitos. Isso acontece quando os sindicatos e os representantes dos trabalhadores são integrados ao controle de segurança de uma maneira que faz com que as agendas de

⁸ O sindicalismo britânico é um exemplo. Segundo o autor: “o medo do desemprego é visto como algo que levou os burocratas do sindicato britânico a engavetarem as demandas por segurança durante a Grande Depressão. Nos anos pós-Depressão, as questões econômicas ganharam lugar central: os sindicatos enfatizaram os pagamentos de indenizações e, dando ênfase ao pagamento de um adicional de periculosidade, chegaram a aprovar ativamente o desempenho de trabalhos perigosos” (Dwyer, 2006, p. 112).

discussão sejam fixadas em função dos modelos dos empregadores. Todavia, para a instituição intermediária cumprir esse papel, a parte desempenhada pelos representantes dos trabalhadores deve manter uma aparência de legitimidade para os trabalhadores representados (Dwyer, 2006, p. 114).

Outro mecanismo está relacionado à postura que os sindicatos adotaram no período, ou seja, a burocratização e o predomínio do reformismo no seio do movimento sindical. Mas aqui ela não pode ser vista apenas como uma conduta política-ideológica, mas também como uma resposta ao “emburguesamento” dos trabalhadores (Dwyer, 2006). Dessa forma, enquanto os sindicalistas cada vez mais se ocupavam com questões técnicas, jurídicas, econômicas, políticas e administrativas, frutos da burocratização, as questões relacionadas à segurança/saúde do trabalho foram deixadas de lado e/ou levadas a cabo como mais um meio de obter êxito político, como por exemplo, conquistar uma política de indenização⁹ ou um novo regulamento que reduzisse riscos de acidentes. Tal postura seria o reflexo de uma sociedade racionalizada que tratava o trabalho de forma instrumental, ou seja, o trabalho como meio de obter acesso a bens de consumo, comportamento típico de um trabalhador emburguesado (do operário-massa). Portanto, ao se submeterem ao aparato institucional criado pelos empregadores, voltado para solucionar os problemas da segurança/saúde do trabalhador, os sindicalistas contribuíram para a rejeição ao “papel decisivo da autonomia do trabalhador” e aceitaram negociar em cima de modelos baseados na engenharia que, embora permitissem discordâncias, era parte de um aparato institucional forjado pelos

⁹ Igualmente explosiva era a questão das indenizações devidas aos acidentados no trabalho que, ao se colocar como pauta reivindicativa e até mesmo por em marcha movimentos autônomos dos trabalhadores, passou por um processo de institucionalização e, conseqüentemente, controle pelo Estado. Fruto de enorme pressão dos sindicatos do setor de mineração na Inglaterra, na segunda metade do século XIX, por exemplo, os trabalhadores conseguiram inverter a responsabilidade pelos acidentes de trabalho que, durante muito tempo, foi atribuída aos empregados. Porém, no início, ainda que as responsabilidades dos empregadores fossem reconhecidas, o que não eliminou as pressões por eles exercidas sobre os trabalhadores acidentados, o processo de institucionalização das indenizações foi marcado por discontinuidades, pois as contribuições públicas aos acidentados eram inadequadas e as privadas não contavam com a confiança dos trabalhadores, o que os levaram a criar fundos próprios. Constituiu-se na Inglaterra, portanto, muito em virtude da organização dos trabalhadores um sistema híbrido de indenizações, ao contrário da Alemanha onde, no período Bismarckiano, foi imposto um sistema único, gerenciado pelo Estado que, embora não tenha obtido o consenso sequer dos empregadores, lesou os interesses dos trabalhadores, uma vez que impediu formas alternativas. Porém, esse sistema centralizador e exclusivo foi o modelo que passou a prevalecer em toda a Europa (Dwyer, 2006).

empregadores, para os quais o direito de controlar essa questão era inegociável (Dwyer, 2006, p. 116).

É somente nesse contexto que entendemos ser possível a consolidação do método proposto por Heinrich, todo ele baseado na fiscalização contínua e na aplicação sistemática da ciência e da técnica para solucionar os problemas relativos à segurança do trabalho, cujos acidentes, segundo ele, eram obras sobretudo dos trabalhadores. Portanto, entendemos que, não fosse o consentimento dos burocratas sindicais com a crescente institucionalização da questão, e a pouca importância que deram às condições/saúde do trabalho, os métodos de Heinrich, enquanto paradigma da aplicação da técnica e da tecnologia da segurança laboral, base desta institucionalização, não teria alcançado tamanho êxito, que foi, antes de tudo, político-ideológico¹⁰. Vemos, no entanto, que, ao passo em que a institucionalização triunfava sobre a autonomia e, ainda que os riscos de acidentes no trabalho tenham diminuído, fato constatado pelo período de “paz social”, outras formas manifestas de doenças e problemas de saúde latentes emergiam e, anos depois, vieram cobrar o preço do esgotamento daquele modelo de produção.

1.3 O sofrimento no trabalho e os limites dos arranjos institucionais

Como buscamos mostrar, a crescente institucionalização e introdução das técnicas e tecnologias no local de trabalho traduziu a resposta da burguesia à também crescente pressão exercida pela classe trabalhadora por maior segurança e melhores condições de trabalho. Conforme Dejours (1987), a crescente pressão e preocupação com as condições do trabalho resultaram no consenso de que o corpo, antes de tudo, era o alvo da exploração. Porém, a forma criada pela burguesia não foi capaz de solucionar um problema que a rigor não depende somente do grau de segurança e conforto para o trabalhador, mas antes, da forma como foi organizado o trabalho, ou, para sermos mais específicos, a forma como o trabalho é organizado para a extração do valor que cria o seu excedente.

¹⁰ Conforme Dwyer (2006, p. 83): “Em 1966, cerca de trinta anos depois da sistematização da disciplina, deu-se sua primeira revisão conceitual importante. A simples ligação que Heinrich havia postulado entre segurança e lucros era, do ponto de vista empírico, fraca. No entanto, nela havia uma função política que permitia as demandas às vezes contraditórias dos empregadores e dos empregados integrarem-se na mesma instituição”.

A preocupação com o corpo e os efeitos que sofria tiveram prioridades ao longo do período que vai do término da I Guerra até a década de 1960. Foi o corpo do trabalhador o alvo dos arranjos institucionais que apontamos acima. E isso porque “não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando” (Dejours, 1987, p. 18). Com o advento do taylorismo e as exigências de uma cadência acelerada, é no corpo do trabalhador que primeiramente se evidencia as consequências dessa submissão. Conforme Dejours (1987, p. 19):

[...] Nova tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, a organização científica do trabalho gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.

Portanto, foi contra apenas um dos aspectos nocivos ao trabalhador criados pela organização do trabalho taylorista, a saber, as consequências físicas, corporais, que o arranjo institucional ao qual se submeteu o movimento sindical deu respostas. Porém, elas apresentavam inclusive insuficiências relacionadas ao próprio aspecto físico do trabalhador e em grande medida, para não falar inteiramente, elas negligenciaram outras dimensões, como as dimensões psíquicas e de sociabilidade.

Uma das insuficiências daquele arranjo institucional, talvez a principal, diz respeito ao próprio afastamento dos trabalhadores das questões relativas à segurança do trabalho. Quando a ciência e a técnica assumem esse lugar, embora possam apresentar plena capacidade de solucionar os problemas imediatos, outros são colocados, ou ainda, formas arcaicas de acidentes voltam à tona. Bernardo & Delgado (1985), por exemplo, a partir de levantamentos oficiais, mostraram que, em Portugal, independente dos processos de trabalho e das correspondentes tecnologias manuseadas pelos trabalhadores de diversos setores da economia, os acidentes fatais eram recorrentes. Isso porque, segundo os autores, mesmo naqueles ambientes em que era de se esperar riscos menores de acidentes em

virtude da aplicação de uma tecnologia mais avançada os acidentes fatais aconteciam em virtude da apropriação arcaica do trabalho, como por exemplo, a falta de treinamento adequado dos trabalhadores. Tais constatações levaram os autores a afirmarem que “a cada tipo particular de exploração correspondem tipos particulares de acidentes de trabalho” (Bernardo & Delgado, 1985, p. 43).

Mesmo a ergonomia, uma ciência fundamental para a melhoria das condições de trabalho, uma vez que esbarra nos limites colocados pelas relações de produção capitalistas, pelas formas de apropriação da força de trabalho pelo capital, demonstra profundos limites ao adotá-la. Dejours (1987), por exemplo, mostra que a insatisfação do trabalhador com o conteúdo ergonômico pode se somar à insatisfação com o conteúdo da atividade que realiza. Segundo o autor, algumas “estruturas de personalidade” se adaptam ao conteúdo ergonômico e essa adaptação contribui para que o trabalhador suporte sua atividade. Uma vez que o conteúdo ergonômico é modificado, ainda que isso traga alguma melhoria em termos de conforto e segurança, o trabalhador pode se ver desprovido de algo que fazia suportar o exercício da sua atividade, contribuindo para o desenvolvimento de problemas de outra ordem, como por exemplo, os de natureza psicossomática. Desse modo, ainda segundo o autor,

[...] A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico inadaptado à estrutura da personalidade não é outra coisa do que *uma carga de trabalho psíquica. Esta carga de trabalho não é idêntica à carga de trabalho física ou psicossensomotora*. Os efeitos desta carga e o sofrimento estão no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalentes às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho. A carga de trabalho psíquica representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto do corpo coloca inteiramente o trabalhador e sua personalidade à prova de uma realidade material, primeiramente. O conflito não é outro senão o que opõe o homem à organização do trabalho (na medida em que o conteúdo ergonômico do trabalho resulta da divisão do trabalho) (Dejours, 1987, p.61).

Esses fatos demonstram os limites dos esforços empreendidos pelos arranjos institucionais do período pós-I Guerra frente aos problemas colocados pela organização do trabalho, cuja origem se encontra nos princípios da administração dita científica. A raiz dos problemas enfrentados pelos trabalhadores, como já apontamos, está nas relações de produção, no modo em como a força de trabalho é apropriada pelo capital e a dispõe na

organização da produção ou, conforme termo cunhado por Dejours (1987, p. 25), “organização do trabalho”, que designa “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”. Dessa forma, portanto, ainda que uma determinada “estrutura de personalidade” guarde algum grau de adaptação à ergonomia imposta, ou que uma determinada tecnologia sofisticada tenha capacidade potencial para reduzir os riscos de acidentes, quando muito, elas tão somente ajudarão o trabalhador a suportar momentaneamente sua atividade, mas jamais fará dela uma atividade completamente segura ou uma fonte de significado pleno de vida. E, com isso, junto às insuficientes respostas institucionais e tecnológicas concorrerá sempre paralelamente o sofrimento mental que resulta da organização do trabalho.

Mas o que seria esse sofrimento mental, afinal? Novamente recorremos a Dejours (1987, p. 49) para quem a *indignidade*, que emerge da inutilidade dos gestos, a *inutilidade* de um homem que se dedica a um trabalho sem finalidade, desprovido de sentido, desqualificado, são causas de uma *vivência depressiva* que

[...] condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas que resulta sobretudo do estado dos trabalhadores taylorizados. Executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportada pelo jogo da motivação e do desejo.

Ao longo do período em que se buscou dar respostas às evidências físicas do sofrimento do trabalhador, respostas estas institucionais e subordinadas aos interesses dos empregadores, foram negligenciadas outras dimensões tão explosivas quanto aquelas. A crescente insatisfação com o significado não só da atividade, mas com tudo o que ela representava, inclusive o acesso ao consumo que havia proporcionado, era a demonstração de que, por maiores que fossem os esforços para conter o descontentamento e aumentar a segurança e saúde do trabalhador, eles eram insuficientes para amenizar a carga psíquica que a organização do trabalho exigia.

Evidentemente que, dada a conjuntura, o trabalhador recorria a outros mecanismos, recursos, forjados por ele mesmo, para suportar, mentalmente, tal fardo. Dessa forma, o

medo dos acidentes, por exemplo, poderia se transformar em desafios aos riscos que corriam, frutos da insuficiência das prevenções, como uma atitude que tinha por objetivo dominar e afirmar esse sentimento. Outro exemplo é a adaptação à atividade forjada à luz da necessidade do salário, que transforma a agressividade em culpa e a frustração em disciplina, descrita por Dejours (1987) como a “disciplina da fome”. Tais mecanismos de defesa do trabalhador taylorizado, ainda segundo este autor, tornavam o sofrimento gerado pela organização do trabalho rentável ao empregador, na medida em que, uma vez adaptado, os ritmos da atividade se aceleram, o que torna um determinado sofrimento passível de exploração. Da mesma forma que a organização do trabalho, ao efetuar o divisionismo no seio da classe trabalhadora, cria uma atmosfera de competição, igualmente explorada, gerando uma ansiedade que se manifesta de diversas formas: a) *ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo* – responsável pela desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho; b) *ansiedade relativa à degradação do organismo*: fruto dos riscos potenciais das condições de trabalho, que é caracterizada como uma seqüela psíquica; c) *ansiedade gerada pela “disciplina da fome”*: fruto da exposição do equilíbrio mental aos riscos do trabalho, justamente para sobreviver (Dejours, 1987, p. 77-79).

Linhart (2007) reforça os elementos apontados acima acerca da adaptação do trabalhador à sua atividade. Para a autora, há um envolvimento, ou cumplicidade, dos trabalhadores com a sua atividade, sobretudo quando nesse processo de envolvimento eles desenvolvem mecanismos ainda mais adaptados, através dos quais possam obter algum ganho imediato, seja ele de ordem econômica, como prêmios; seja ele relacionado ao seu bem estar no local de trabalho, como por exemplo, uma pausa que lhes permita conversar com os colegas ou fumar um cigarro. Porém, para além de qualquer ganho imediato que eles possam obter, o envolvimento é voltado sobretudo para uma forma de adaptação menos traumatizante ao trabalho; a melhor defesa contra a negação de si mesmo representada por um universo de trabalho concebido para desumanizar. Ou seja, na busca de negar um modelo que separa a componente intelectual da física, esse trabalhador tenta, através da pouca autonomia que tem, dar algum significado à sua atividade, uma eficácia e uma qualidade à sua intervenção no processo de trabalho. Isso, no entanto, não é sinônimo

de satisfação, uma vez que o trabalho não deixa de ser uma fonte contínua de frustração. Desse modo, quando os mecanismos de adaptação ou envolvimento não são mais suficientes, os trabalhadores se abstêm. Linhart, portanto, enxerga uma vivência ambivalente do trabalhador, na qual o envolvimento e a fuga (absenteísmo) representam uma tentativa individual de resolver o conflito que vivem cotidianamente.

Tendo isso em vista, é possível afirmar que o taylorismo, bem como seu modelo mecanizado, o fordismo, foi triunfante sobre todos os aspectos da vida do trabalhador? Ora, se submetermos tais análises à conjuntura do término do período de “paz social”, portanto, meados da década de 1960, veremos que não só pela carga psíquica que gerava o taylorismo, mas também pelo próprio esgotamento do padrão de consumo e de um determinado padrão de sociabilidade (orientada ao consumo massificado do operário), aquele modelo reencontrou seus limites, agora não só expressos pelos sofrimentos físicos e pelos riscos de acidentes que provocava, mas também pelos psíquicos, além do descontentamento, ou desilusão, com as instituições criadas que tinham sido fundamentais para o seu funcionamento. Além disso, não se tratou mais de uma resposta individual e passiva aos conflitos e perigos colocados pelo modelo, mas sim de uma resposta coletiva que escapou dos mecanismos de controle criados.

A adaptação do trabalhador, sua “cumplicidade” com o modelo taylorista, ou taylorista-fordista, foi decisiva, quando, uma vez alcançado o controle sobre seus gestos e ritmos, ele pôde utilizar aqueles conhecimentos para empreender uma “luta cotidiana” marcada pelo absenteísmo, pelos defeitos induzidos, atrasos e imobilizações técnicas que tiveram implicações sociais reduzidas, mas cujo custo econômico foi de enorme importância¹¹ (Bernardo, 2004). Esses e outros fatores favoreceram o surgimento de órgãos de lutas de caráter coletivo e que provocaram custos sociais ao capital bem maiores, tais

¹¹ É possível encontrar naquele quadro de relações de trabalho até o seu esgotamento formas de luta individuais passivas e ativas. Para Bernardo (1991) a forma de luta individual passiva é caracterizada por tomadas de atitudes dos trabalhadores que buscam reduzir o tempo de trabalho despendido sem entrar em conflito aberto com o patronato. São elas, por exemplo, o absenteísmo, o alcoolismo, o uso de estupefacientes. Já as formas individuais ativas se caracterizam por atitudes que, de alguma forma, entram em conflito aberto com o patronato, nem que seja de forma dissimulada. São alguns exemplos as sabotagens individuais da produção, o roubo de matérias-primas ou meios de produção, ou ainda as agressões individuais a contramestres ou fiscais. Porém, ainda que em qualquer conflito, os trabalhadores rompam com a disciplina da empresa, quando eles “adotam formas individuais de organização, reproduzem a fragmentação em que se encontram e, por aí, reforçam as próprias bases disciplinares do capitalismo” (Bernardo, 1991, p. 318).

como os conselhos de fábrica e movimentos autogestionários, muitos deles demonstrando a obsolescência dos departamentos administrativos, engenheiros e inspetores, típicos do taylorismo-fordismo. Como pano de fundo desses movimentos estava a massificação do ensino superior que, de espaço dedicado a formação de força de trabalho voltada aos postos de controle, passa a formar também a força de trabalho voltada para a produção; a concentração espacial dos trabalhadores, que facilitava a organização, bem como a transmissão de informações e troca de experiências; a questão geracional, onde a segunda geração do fordismo não estava disposta a suportar um modelo intensivo, desprovido de sentido, em contrapartida a um consumo massificado e estandardizado que mostrava claros sinais de esgotamento não só comportamental, mas também estético (Bihr, 1998; Bernardo, 2004; Harvey, 1993).

Dejours (1987, p. 23-24) vai designar a onda de contestações que surgiu após esse período como “crise de civilização” que

[...] testemunha preocupações aparecidas com a ‘nova onda’, que cresceu com a desilusão do após-guerra e se ampliou com a contestação da ‘sociedade de consumo’. A perda de confiança na capacidade da sociedade industrial em trazer a felicidade, o desenvolvimento de um inegável cinismo, a nível dos órgãos dirigentes, acabam numa contestação do modo de vida como um todo.

O ano de 1968 é um marco para esse autor, em virtude das greves selvagens, sobretudo na França, caracterizadas por se desencadearem as margens do movimento sindical. Mas o movimento não se restringiu àquele país. Os EUA, por exemplo, enfrentou na década de 1960 uma profunda convulsão social, protagonizada não só pela insatisfação com o modelo de produção, mas também pela luta da população negra que sequer se sentia representada pelo “pacto fordista”, cujas instituições não estavam voltadas para atender suas demandas¹². Na Europa Ocidental como um todo, além de países do Leste Europeu e

¹² Um acontecimento que ilustra esse fato aconteceu ainda em 1941, quando uma liderança do movimento civil negro, A. Philip Randolph, decidiu organizar uma marcha que exigiria que o Presidente Roosevelt assegurasse também à comunidade negra as vantagens que seriam dadas aos trabalhadores das indústrias de armas. Na ocasião, mesmo sem ter entrado formalmente na II Guerra Mundial, os EUA municiavam os países aliados contra o Eixo, num esforço que o então presidente norte-americano denominou de ‘arsenal da democracia’. Em contrapartida aos esforços do ‘arsenal’ Roosevelt recompensaria os trabalhadores com o que denominou de ‘quatro liberdades’ (four freedoms): garantia de um padrão de vida decente, trabalhos e salários decentes, além da democracia formal, contra a tirania do eixo. Como parte dos trabalhadores norte-americanos já não sentiam os efeitos de uma década de depressão e o movimento sindical já tinha certo

mesmo da América Latina, também viveram anos de agitações populares que balançaram os pilares da sociedade capitalista.

Tais movimentos expressavam o descompasso entre as percepções dos trabalhadores e a dos sindicalistas em relação à saúde e segurança do trabalho e outras demandas sociais de um modo geral. Por um lado, era do interesse do trabalhador encontrar mecanismos que acabassem com a angústia, o medo e a insegurança proporcionados pela gerência científica e o seu aporte institucional. Ou seja, as demandas sociais não se esgotavam nas demandas econômicas, muito pelo contrário, iam muito além. Dessa forma, por outro lado, os sindicalistas não estavam à altura daqueles movimentos quando eles irromperam.

Dados do Conselho Nacional de Segurança, trazidos por Dwyer (2009), revelaram que entre 1926 e 1961 houve uma queda de 80% na frequência de acidentes graves nos EUA. Porém, entre 1961 e 1976 ocorreu um aumento de 81%. Na Grã-Bretanha esse índice foi de 19,9 acidentes graves por mil empregados em risco em 1962, para 31,7 em 1967. O autor traz ainda outra pesquisa realizada com trabalhadores sindicalizados da indústria automobilística dos EUA em 1971 que revelava que, para a maioria deles, o mais importante estava relacionado à área geral de saúde e segurança no trabalho, enquanto que para os sindicalistas o dinheiro merecia mais atenção do que as condições de trabalho.

Esses dados demonstram que os arranjos institucionais limitados e que inibiram a iniciativa autônoma dos trabalhadores acerca das condições de trabalho, ao fim do período de paz social, tinham falido. A débil representação dos trabalhadores foi logo rechaçada. As

protagonismo, o movimento negro, através de suas lideranças, incluindo Randolph, acreditou ser aquela a hora de exigir os mesmos direitos, e deixar de submeter a uma sociedade e um exército segregados. Como Roosevelt recusou a pauta de reivindicação das lideranças do movimento negro, elas decidiram organizar uma marcha, ideia prontamente criticada e acompanhada de perto pelos órgãos de segurança dos EUA. As proporções que poderia ter a marcha que se dirigiria à Casa Branca e cujas bandeiras seriam emprego (formal e com garantias, ao qual só tinha acesso uma parte do movimento operário branco) e fim da segregação, fez com que Roosevelt recusasse no último minuto e aceitasse o fim da segregação, ao menos nas indústrias armamentistas. De certa forma aquele movimento conseguira uma vitória, mas tendo em vista que o presidente recusara as reivindicações num primeiro momento, além de preparar um enorme aparato repressivo contra a marcha e, só então cedido em partes, negando as reivindicações de ordem universal, como o acesso ao trabalho, o ocorrido demonstra a profundidade da questão racial no seio da sociedade norte-americana em meio ao advento do compromisso fordista. (Este fato, bem como o desdobramento daquele movimento nas décadas seguintes pode ser encontrado em http://www.democracynow.org/2013/8/21/50_years_later_the_untold_history).

greves selvagens expressavam a insatisfação do movimento de trabalhadores não só com a organização científica do trabalho, mas com todas as instituições que a viabilizavam, incluindo os sindicatos. A cisão entre movimento operário e sindical, no que tange à questão da saúde e segurança do trabalho, segundo Dwyer (2009, p. 117), aconteceu porque a

[...] institucionalização dos conflitos de segurança, em um processo de negociação que limita seu conteúdo, removeu o único veículo organizado por meio do qual as demandas por segurança dos trabalhadores, que tenham um conteúdo social, podem ser expressas. O veículo organizado pelos trabalhadores é o movimento sindical. Quando se torna uma força política, ele se separa do movimento dos trabalhadores devido aos imperativos do processo de negociação e, conseqüentemente, ignora ou se torna inconsciente das demandas socialmente expressas. O movimento dos trabalhadores é deixado sem acesso aos canais institucionais para a articulação de suas demandas sociais.

Embora não tenha sido o único problema enfrentado pelo “compromisso fordista”, a insatisfação com o conteúdo das atividades exercidas fora igualmente decisiva, ao lado de outras demandas sociais que transbordaram os limites dos locais de trabalho. Buscamos realçar essa questão justamente para mostrar que todo o arranjo institucional que envolveu um aparato repressivo, concessões salariais e sociais, organizações tripartites, enfim, uma imensa burocracia, não foi, nem assim, capaz de conter essa insatisfação que, gradativamente, generalizou-se e tornou-se irrecuperável, ao menos dentro daqueles marcos institucionais. Insatisfação que foi fruto da organização pretensamente científica do trabalho, etapa da marcha do desenvolvimento tecnológico que colocou para a classe trabalhadora novos desafios e fardos, só suportáveis em virtude das lutas individuais passivas travadas cotidianamente. Mas também porque foi tirada a sua autonomia sobre o processo de trabalho e sobre as condições de trabalho por órgãos que, pela sua natureza, não poderiam responder àquelas demandas.

A capacidade criativa para desencadear boicotes, atrasos na produção, erros induzidos e movimentos autogestionários, demonstraram que a componente intelectual dos trabalhadores não poderia ser mais objeto de instituições mediadoras, fossem elas criadas para controlar o processo de trabalho ou para mediar seus interesses. Dessa forma, o *staff* administrativo, responsável por conceber e supervisionar o trabalho, bem como os

burocratas sindicais, dedicados às negociações quase sempre de ordem econômica, tornaram-se prescindíveis diante das transformações que seriam necessárias para o capital, que passou a reunir e adaptar experiências dispersas, inclusive dos próprios trabalhadores, para pôr em marcha uma nova revolução técnica-organizacional, à qual logo veio ser incorporada e otimizada as novas tecnologias.

1.4 Toyotismo como uma resposta do capital à sua crise: dissimulação e ofensiva contra os trabalhadores

As lutas desencadeadas pelos trabalhadores ao término do período de “paz social” foram tanto causa quanto consequência do fracasso não só do modelo de produção taylorista-fordista, mas também de todas as instituições e políticas (econômicas, sociais) que o viabilizaram. Elas foram causa na medida em que questionavam o modelo e suas instituições, em particular os sindicatos burocratizados, além de colocar obstáculos às medidas que tentaram, em vão, recuperá-lo. E foram consequência na medida em que as instituições, acordos, políticas salariais, modo de vida, benefícios etc. já não eram capazes de satisfazer seus anseios.

O fodismo-keynesianismo chegou à década de 1960 tendo que enfrentar muitos problemas de natureza macroeconômica atreladas à queda de produtividade e lucratividade corporativas, ainda que no início os sintomas da crise tivessem sido interpretados como desdobramentos naturais do crescimento. Nos EUA, por exemplo, onde se originou a crise, a queda da demanda efetiva (compensada primeiramente pela guerra ao Vietnã e o combate à pobreza), sobretudo depois de 1966, criou um problema fiscal passível de ser sanado somente com a aceleração da inflação, pondo em cheque o dólar como moeda-reserva e o poder norte-americano de regulamentar o sistema financeiro internacional. Contribuíram para isso ainda: o mercado do eurodólar e a contração do crédito em 1966-67; a substituição das importações em muitos países do Terceiro Mundo, para onde se deslocaram muitas multinacionais, o que provocou a competição fordista em outros ambientes, que se beneficiavam de uma força de trabalho onde os contratos sociais eram fracos ou mesmo inexistentes; além da competição com os países da Europa Ocidental e o Japão (Harvey, 1993; Chesnais, 1995).

As respostas a esse cenário, no início, foram dadas tendo por base ainda o modelo fordista-keynesiano e encontraram na sua rigidez um obstáculo intransponível. Sendo assim, a rigidez dos investimentos fixos em sistemas de produção em massa encontrava mercados de consumo invariantes e taxas estáveis de crescimento, além da rigidez dos contratos de trabalho e da sua alocação que esbarravam na “força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora” (Harvey, 1993, p. 135).

Os programas de seguridade social passaram a exigir mais recursos fiscais, num momento em que a “rigidez na produção restringia expansões de base fiscal para gastos públicos” (Harvey, 1993, p. 136). A impressão de moeda, e o excesso de fundos aplicados em áreas pouco produtivas foram medidas de caráter flexível, adotadas para manter a economia estável, mas que, no entanto, provocavam o crescimento inflacionário. Portanto, medidas flexíveis que esbarravam na rigidez do modelo.

Para Bihl (1998) tratou-se de “perseguir o fordismo a crédito”, onde patronato e governos ocidentais recorriam aos mecanismos keynesianos tradicionais mantendo as políticas salariais, gastos públicos, política de crédito aos consumidores e o endividamento frente aos países da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), mas, para tanto, recorrendo aos empréstimos de bancos e outras instituições financeiras e à emissão de moeda de crédito internacional. Essa “economia de superendividamento”, embora tenha evitado o agravamento da recessão mundial, revelou o esgotamento do modelo, pois não reverteu o declínio dos ganhos de produtividade, mesmo com o aumento dos investimentos. Embora a taxa de mais-valia tenha tido ligeira recuperação, em virtude do restabelecimento da disciplina do trabalho pelo medo do desemprego, ela não foi suficiente para alimentar mais investimentos e alcançar seu nível anterior de produção, elevando ainda mais as taxas de desemprego. Por isso o autor afirma que as economias ocidentais vegetavam enfrentando a estagflação quando houve o segundo choque do petróleo em 1979 que, ao contrário do primeiro, demonstrou de vez que a insistência no modelo não passava de um “beco sem saída”, exigindo a partir de então, um “ajuste de contas entre os capitalistas”, obrigando-os a “eliminar as empresas menos rentáveis, fazer reestruturações técnicas, financeiras, jurídicas” e contando com as políticas econômicas que poderiam contribuir

através da “restrição do crédito, da compressão de subvenções e de comissões públicas, da determinação da taxa de câmbio” (Bihr, 1998, p. 76).

A política de enxugamento adotada no conjunto de instituições patronais e governamentais não poupava os trabalhadores que já vinham sofrendo com a escalada do desemprego, redução salarial e cortes de benefícios e que, a partir de então, veriam também os direitos trabalhistas serem alvos de desregulamentações, uma vez que faziam parte do compromisso fordista, o alvo primordial das políticas (neo)liberais. Políticas estas como: a desestatização e a luta contra a inflação onde, a partir de então, passa a se apoiar a classe dominante para efetuar um “remanejamento total do modo de produção” (Bihr, 1998, p. 77).

1.4.1 A organização do trabalho na mira das transformações

Efetuar mudanças no quadro institucional do compromisso fordista implicava também submeter a organização do trabalho à profundas transformações que tornassem possível recuperar a produtividade, de modo que as indústrias dos países ocidentais pudessem concorrer no mercado mundial. Vale lembrar que a Alemanha e Japão apresentavam crescimento econômico no período em que os EUA e outros países europeus sofriam os efeitos da crise.

Segundo Gounet (1999), a produção mundial de veículos de passeio das cinco maiores indústrias automobilísticas japonesas no período entre 1973 e 1988 foi de 14,4% para 23,2%; por outro lado, no mesmo período, a fatia de mercado das três companhias de Detroit caiu de 46% para 33,9%, enquanto que a fatia europeia ficou estável em 20%. Esse foi um dos motivos que fez do Japão um dos laboratórios nos quais as indústrias do ocidente se espelharam para operar modificações na organização do trabalho.

As raízes do sucesso japonês nesse período se encontram nas adaptações que sua indústria automobilística teve que fazer no final da década de 1940 e começo da de 1950.

Nos anos seguintes após o término da II Guerra Mundial, que terminou de forma trágica e covarde para os japoneses, o país teve que reconstruir sua economia enfrentando um mercado externo praticamente inexistente e um mercado interno bastante restrito que limitava o consumo de massa. Além disso, a penúria por força de trabalho provocada pelas

baixas da parcela adulta e sobretudo masculina da população japonesa durante o conflito provocou uma forte demanda por este perfil de trabalhador. No que tange à indústria automobilística, o projeto de um setor autônomo esbarrava em muitas dificuldades: encontrar o equilíbrio nos custos, de modo a concorrer com a produção em massa; espaços físicos para instalação das plantas; fabricação de modelos pequenos ajustados à geografia do país; atender a uma demanda diversificada (Coriat, 1994; Gounet, 1999).

Diante dessas dificuldades, o governo japonês passa a adotar planos estratégicos, sobretudo após a Guerra da Coreia, que estimulou as demandas da sua indústria. Desse modo, eles erguem barreiras alfandegárias para se protegerem da concorrência ocidental, concedem empréstimos subsidiados para a indústria do setor, desenvolvem infraestrutura (rodovias) de modo a facilitar o fluxo da produção e organizam programas de pesquisa de alta tecnologia (Gounet, 1999).

A Toyota passa a responder aos estímulos e adaptar a sua produção diante da realidade do seu país. Uma vez que era impossível seguir o modelo fordista da forma como fora implantado no ocidente, que se caracterizou por possuir grandes plantas industriais, grande contingente de trabalhadores, voltado para uma economia de escala e demanda efetiva, o Japão adota outras experiências, tais como a das redes de hipermercados norte-americanas e a das próprias indústrias têxteis do país. Dos hipermercados, a empresa japonesa traz o exemplo da reposição de mercadorias nas prateleiras. Tanto para o fluxo interno de peças, quanto para o escoamento da sua produção, visando atender rapidamente as encomendas, a reposição ágil é fundamental para a fluidez, pois dispensa os estoques que onerariam ainda mais os custos de uma produção voltada a um mercado restrito. Já a possibilidade de um trabalhador operar várias máquinas, é uma ideia herdada das indústrias têxteis, que atendeu as expectativas do engenheiro da Toyota, Taiichi Ohno, em reunir um número menor de funcionários frente a escassez de trabalhadores adultos qualificados, dotando-os de contrapartidas como emprego vitalício e salários por antiguidade (Coriat, 1992; Antunes, 1999; Gounet, 1999).

Isso abriu possibilidades para que a Toyota operasse com o princípio do estoque mínimo e voltasse a sua produção para o então chamado *Just-in-time*, produção e distribuição no tempo certo, de modo a atender rápido as suas demandas sem a necessidade

de administrar os custos do excesso de produto e todo o pessoal, máquina e logística que há por trás dele (Coriat, 1992; Antunes, 1999; Gounet, 1999).

Com isso, outras técnicas se tornaram fundamentais, como por exemplo o *kanban*, que consiste num sistema de fichas ou placas que orienta as atividades do conjunto dos trabalhadores da produção simultaneamente, eliminando departamentos especializados na aplicação dos processos de trabalho e tornando mais eficiente a integração das tarefas. Junto ao *kanban*, o *andon* tornara-se essencial para o fluxo interno da produção, por permitir o controle do ritmo do processo produtivo através sistema de luzes (Coriat, 1992; Gounet, 1999).

As técnicas de adaptação, no entanto, exigiriam uma atividade intensa, ou melhor, ainda mais intensa dos trabalhadores se comparada com o padrão taylorista-fordista. Isso porque o imperativo do tempo certo e fluxo contínuo, *Just-in-time e kanban*, exigiria dos trabalhadores a capacidade de operar mais de uma máquina, além de efetuar no momento mesmo da produção a inspeção da qualidade do produto. Isso dotaria o posto de trabalho de certa autonomia, já que caso fosse detectado algum problema a produção seria imediatamente interrompida para que fosse sanado no mesmo momento. Esses componentes adicionais no conjunto de movimentos e gestos dos trabalhadores eliminam os possíveis poros, instantes de interrupção, preenchidos com atividades polivalentes de produção, inspeção da qualidade e, no caso de eventuais problemas, esforços para que sejam sanados (Coriat, 1994).

Essas transformações, portanto, aproximam as etapas antes divididas em departamentos especializados, condensando-as em “ilhas” semiautônomas, onde um trabalhador (ou uma equipe de trabalhadores), no centro de várias máquinas, realiza várias modificações no subproduto. Trata-se de uma diferença significativa entre a exploração do tempo do operário do ocidente e a do japonês, uma vez que não é mais a esteira rolante que dita seu ritmo, pois as atividades não são mais divididas em operações (tempo alocado), mas em processos (tempo partilhado). Com isso, o layout da planta é modificado de modo que a fluidez dos subprodutos seja possível entre as “ilhas” (processos) e não mais em operações de microgestos. A esteira rolante dá lugar às configurações das máquinas em

“U”, onde a entrada de subprodutos de uma ilha seja a saída do subproduto da outra (Coriat, 1994).

Portanto, cada “processo” abriga um conjunto de movimentos em contraste com os movimentos e gestos únicos e repetitivos do taylorismo-fordismo adotado no ocidente. Porém, não se trata só dos movimentos, mas também das respostas intelectuais dos trabalhadores na busca do padrão de qualidade e na solução dos problemas que eventualmente ocorrem. Tudo isso dentro de um ritmo intenso ditado pela demanda. Ora, esse modelo intensifica o conteúdo do “modo operatório cientificamente estabelecido” do taylorismo, que passa a ser dotado de um conjunto polivalente dos gestos e também da capacidade intelectual do trabalhador em dar respostas aos problemas que surgem. A capacitação e qualificação contínuas se tornam um imperativo para a funcionalidade do modelo e, com facilidade, servem como uma contrapartida dissimulada para o trabalhador que busca se promover na empresa. De olho na potencialidade criativa do trabalhador, a Toyota adotou os mercados internos de postos de trabalho que estimulavam a capacitação incessante do trabalhador, abrindo enorme possibilidade de exploração do seu saber-fazer, que amplia as condições de executar um número maior de tarefas. Para retroalimentar esses mercados ela investe em recursos humanos, ampliando o nível de polivalência dos assalariados e, conseqüentemente, tornando mais eficaz as inovações organizacionais que, por sua vez, realimentam os investimentos em recursos humanos. Esse é o “círculo virtuoso não fordista” criado pelos japoneses (Coriat, 1994).

O sucesso da Toyota, no entanto, tem raízes na ofensiva que lançou sobre a organização dos seus trabalhadores ainda no começo da década de 1950, quando demitiu cerca de 1600 operários e deu início ao processo de criação do sindicato-empresa, destinado a colaborar com o aperfeiçoamento técnico dos trabalhadores e garantir as contrapartidas (algumas dissimuladas) oferecidas pela empresa (salários, garantia de emprego, promoção de cargos) (Coriat, 1994). O sindicato torna-se um braço do setor de recursos humanos e da gerência abrindo ainda mais o caminho para a exploração da componente intelectual, uma vez que o pretense órgão defensor dos interesses dos trabalhadores serve de instrumento dos interesses da empresa.

Foi sobre esses pilares que a indústria automobilística nipônica conseguiu, na segunda metade da década de 1960 e, sobretudo na década de 1970, subjugar as suas concorrentes do ocidente que passavam por uma crise sem precedentes. Porém, no enfrentamento com o movimento operário ao longo daquele período os administradores das empresas ocidentais já percebiam o protagonismo desempenhado pelos trabalhadores no processo de produção, sobretudo quando, nos enfrentamentos que travavam, eles utilizavam a experiência acumulada durante anos para exercer o seu controle sobre produção, pondo claros limites à produtividade do fordismo-taylorismo. Conforme Bernardo (2004, p. 80):

[...] Nos inúmeros casos em que a amplificação das lutas deu lugar a ocupações de fábricas e de estabelecimentos comerciais e em que os trabalhadores, em vez de se limitarem a tomar conta das instalações, fizeram-nas funcionar, muitas vezes durante períodos prolongados, os capitalistas perceberam que quem sabia usar a inteligência para lutar sabia usá-la também para gerir.

As lutas apenas tornaram claras algumas das percepções que já eram aventadas de forma dispersa, prática e teoricamente, nos EUA, sobretudo as de que a componente intelectual do trabalhador devia ser mais explorada pelas empresas. Da mesma forma que a concentração espacial da força de trabalho já era alvo das investidas de muitas empresas que buscaram, mesmo ao longo do período fordista, reduzir o número de operários por fábrica. No seio da pátria do taylorismo-fordismo, portanto, havia os elementos necessários para que o capital desse a resposta à sua crise e ela se somou à exitosa experiência japonesa. Uma vez reunidos e, certos de que seriam efetivos aos seus propósitos, os administradores os colocaram em prática e os aperfeiçoaram. Desse modo, concordamos com Bernardo (2004, p. 82), para quem

[...] Na história das ideias e das formas de organização, como na história das técnicas, é sempre possível descobrir precursores, e de pouco serve seguir o rasto tênue de antigas pegadas se não virmos que uma descoberta consiste em unir num conjunto novo, e com novas implicações, elementos que antes se encontravam dispersos. Foram as acumulações de experiências resultante das lutas sociais ocorridas nas décadas de 1960 e 1970 e a precipitação das consequências dessas lutas na grande crise econômica de 1974 que pressionaram os chefes de empresa a analisarem numa mesma perspectiva ensaios que antes haviam concebido como meras tentativas isoladas. E ao conjugar teorias e práticas anteriores, o sistema toyotista deu-lhes uma nova dimensão e permitiu-lhes seguirem por caminhos insuspeitados.

Tais experiências mostravam, acima de tudo, a necessidade imperativa de explorar a componente intelectual do trabalhador (as experiências acumuladas) e, a partir daí, reorganizar a produção em torno desse fator. As empresas que conseguiram alcançar esse objetivo, diante da crise dos anos 1970, saíram na frente das concorrentes; outras, que deram prioridade aos investimentos em novas tecnologias, fracassaram e foram forçadas a reverem suas políticas¹³.

As tecnologias, tal como a microeletrônica e a informática, tornaram-se apostas arriscadas e fadadas ao fracasso quando priorizadas. Para Bernardo (2004), por exemplo, o aumento significativo dos investimentos em informática após a década de 1970 revelou a necessidade de armazenamento da memória coletiva dos trabalhadores. A posse dessas informações torna-se um mecanismo para evitar as sabotagens, redução do ritmo de trabalho e outras formas de luta que serviam para ludibriar as chefias. Desse modo, para o autor, a memória coletiva dos trabalhadores de cada empresa é substituída por um banco de dados inteiramente a serviço dos patrões e, portanto,

[...] O processo que, em termos sociais, consiste no agravamento da exploração através do aproveitamento de algumas das capacidades de gestão dos trabalhadores realiza-se, em termos tecnológicos, pela transferência da sabedoria dos trabalhadores para os bancos de dados das empresas e para o software das novas máquinas (Bernardo, 2004, p. 88).

Esse é um exemplo da importância da anteposição do envolvimento do trabalhador, sem a qual as tecnologias mobilizadas na produção são ineficazes. Porém, uma vez inseridas tendo por base esses pré-requisitos, elas se tornam fundamentais para viabilizar e aprofundar o processo de transformação organizacional. Da mesma forma, o suporte tecnológico se tornou fundamental para a integração das unidades fabris dispersas e para as novas demandas de consumo, sendo decisiva no papel de mundialização do capital (Chesnais, 1995; Harvey, 1993). A ampliação do setor de serviços, em particular o de telecomunicações, é um exemplo da pujança e importância que esse novo “mercado”, o mercado de informações, passa a ter. Para Harvey (1992), as novas tecnologias de informação cumprem a função de organizar e centralizar o poder econômico de um capitalismo disperso geograficamente e, desse modo, para o autor, as

¹³ Ver Bernardo, 2004 (p. 92-96) e Gounet, 1999 (p. 35-41).

[...] informações precisas e atualizadas são agora uma mercadoria muito valorizada. O acesso à informação, bem como o seu controle, aliados a uma forte capacidade de análise instantânea de dados, tornaram-se essenciais à coordenação centralizada de interesses corporativos descentralizados. A capacidade de resposta instantânea a variações das taxas de câmbio, mudanças das modas e dos gostos e iniciativas dos competidores tem hoje um caráter mais crucial para a sobrevivência corporativa do que teve sobre o fordismo. A ênfase na informação também gerou um amplo conjunto de consultorias e serviços altamente especializados capazes de fornecer informações quase minuto a minuto sobre tendências de mercado e o tipo de análise instantânea de dados útil para as decisões corporativas (Harvey, 1992, p.151).

A tecnologia, portanto, serve para viabilizar uma nova etapa da exploração do trabalho, que não se restringe mais à componente física somente, mas sobretudo da intelectual. E desse modo, segundo Bernardo (2004), ela é instrumento de controle primordial que impede que os trabalhadores tomem conhecimento real da capacidade que têm de controlar todo o processo produtivo ou mesmo a sociedade. Historicamente subjulgada, a capacidade subjetiva da classe trabalhadora impôs entraves ao fordismo-taylorismo, criando enorme desafio para os capitalistas, o que só foi parcialmente superado pelo advento das novas tecnologias que, por um lado exploram a capacidade intelectual e otimizam o domínio sobre o tempo do trabalhador, por outro, orientam seu caráter e sua aplicação. Além disso, permitem maior controle sobre a força de trabalho dispersa geograficamente. Desse modo, ainda segundo Bernardo (2004, p. 117),

[...] O que quer que julguem os trabalhadores de uma empresa, o seu destino está direta e imediatamente vinculado ao dos trabalhadores das outras empresas que laboram numa mesma rede de fornecimentos e de subcontratação. A centralização da gestão é acima de tudo uma centralização das decisões tomadas sobre a força de trabalho. E deste modo obtêm-se economias de escalas sociais cada vez maiores, graças à atividade de um pessoal cada vez mais fragmentado. Foi a microeletrônica a permitir que a proliferação das unidades de propriedade correspondesse a uma concentração da gestão nas firmas principais.

Dispor as informações dos bancos de dados de modo que eles permitam a sincronia necessária do *justi-in-time* e não comprometa a produtividade é imperativo. A dependência dos fornecedores aumenta e se complexifica forçando a associação entre elas e as empresas principais: “trata-se, na realidade, de uma vasta rede administrativa a ligar as unidades

econômicas, independentemente de elas poderem ser distintas em termos de propriedade, e é a integração tecnológica a sustentar a integração administrativa” (Bernardo, 2004, p. 118).

A incorporação das diversas experiências de luta dos trabalhadores, além da exitosa experiência japonesa com a eliminação dos estoques, criação das ilhas semiautônomas, a maior capacitação do trabalhador em fornecer respostas aos problemas da produção, podem ser traduzidas, portanto, como controle sobre o tempo e exploração da componente intelectual dissimulados de permissividade da participação do trabalhador no processo produtivo, estimulada, inclusive, pelos mecanismos de contrapartida criados pelas empresas e discutidas com os trabalhadores que prescindem dos sindicatos burocratizados.

Trata-se, no plano teórico, do advento da Escola das Relações Humanas. Segundo Tragtenberg (2006, p. 101), essa escola “surge na época em que se funda o sindicalismo vertical, por indústria, em substituição ao de ofícios” e como uma resposta patronal ao movimento sindical. Esse tipo de sindicalismo tende a atuar junto aos departamentos de recursos e relações humanas, que se incumbem de suprimir as resistências informais às exigências administrativas. Porém, ela não é uma escola que se preocupa com os sindicatos, seu raio de ação está circunscrito na relação *homem x grupo* que visa a cooperação dos operários, portanto, sem intermediários. Elton Mayo, patrono da Escola, dá continuidade à linha clássica taylorista, porém, esta “acentuava o papel da contenção direta, aquela a substitui pela manipulação” (Tragtenberg, 2006, p. 100). Ou seja, enquanto a Escola Clássica empregava o autoritarismo para conseguir a harmonia administrativa, Mayo converte a indisciplina em inadaptação através da manipulação dos conflitos, lançando mão, para isso, do pessoal especializado em Psicologia social e Sociologia industrial.

Não se trata de uma teoria que rompe com Taylor, mas que aperfeiçoa seus mecanismos de controle ou de “*harmonia administrativa*” cujo objetivo é o mesmo, ou seja, a eficiência da racionalidade: “*a lógica eficiência da racionalidade taylorista é redefinida pelo império da cooperação*, sistema de conselhos e promoção da integração, pela conversão em racional dos comportamentos *irracionais* ou *ilógicos* de indivíduo, possível pelo reforço dos grupos primários na empresa” (Tragtenberg, 2006, p. 102). Seu exercício é de, no limite, fazer coincidir o interesse do operário com a do empresário, ambos buscando maximizar seus ganhos, porém, no caso do empresário, a maximização do

lucro (incluindo os custos com a força de trabalho) e, no caso do operário, a maximização dos seus salários. Tal mecanismo tem por objetivo evitar ao máximo o conflito através a insistência na promoção do equilíbrio e da cooperação.

Tendo isso em vista, a comunicação é vista como a “fórmula salvadora em nível administrativo”, instrumento fundamental para viabilizar o participacionismo e, por isso, a ênfase da Escola das Relações Humanas é na *máxima* comunicação e não na *ótima* comunicação. A adoção desse mecanismo é essencial para se antecipar aos conflitos e fazer do descontentamento dos trabalhadores, da oposição à organização, forma de premiação e compensação pelo “sacrifício realizado”. Porém, ela é meramente instrumental, falsa, pois não atinge o *vital*. Ao não solucionar os problemas de insatisfação e apenas transformá-los em compensações, a Escola de Relações Humanas “tende a manter a velha forma de relação entre *capitães de indústria e operários*” (Tragtenberg, 2006, p. 103).

Seu sucesso dependia do amadurecimento das instituições inerentes a ela, sobretudo o amadurecimento dos departamentos de relações humanas, da mesma forma que dependia do fenecimento daquelas que davam suporte à Escola Clássica de Taylor. Ela exigia o fim das instituições verticalizadas que antecipavam o conflito e, pelos seus métodos próprios, recompensavam a insatisfação. A Escola das Relações Humanas e o advento do participacionismo dependiam do esgotamento das gerências fiscalizadoras, bem como dos sindicatos burocratizados. Aquelas dissimularam e adaptaram suas formas de controle, estes tiveram que fazer o mesmo.

No momento do refluxo das lutas dos operários na década de 1970, que não foi capaz de unir forças com outros movimentos, que naquele momento também se rebelaram por causas diversas (mulheres, negros, ambientalistas, movimentos sexistas), mesmo dentro de um processo de esgotamento da sociabilidade fordista-keynesiana, o capital lança uma forte ofensiva onde por um lado elimina as instituições do “pacto”, cria um cenário de recessão e desemprego e, por outro, reestrutura a organização da produção e as relações de trabalho de modo a recuperar os instrumentos de luta apresentados pelos trabalhadores ao longo daquele período (Bernardo, 2004; Bihr, 1999).

Para Bihr (1998, p. 81) a estrutura burocratizada e corporativa dos sindicatos, herdeira daquelas instituições, não estava à altura daqueles movimentos e uma parcela do

movimento sindical, os *antigos*, buscou manter o status fordista dos direitos conquistados, ou seja, reforçando seu corporativismo, adotando uma postura bastante limitada, restrita àqueles que se beneficiaram e continuaram se beneficiando dos acordos. Outra parcela, os *modernos*, saiu em busca de um novo pacto, ao perceber a impossibilidade de renovar os termos dos acordos. Esta parcela passa então a negociar em bases diferentes, aceitando rediscutir a relação salarial fordista, a “rigidez” contratual, a participação democrática na empresa (por exemplo, no que tange a introdução de novas técnicas e tecnologias de produção).

Para Bernardo (2004) a adoção dos novos métodos de gestão toyotistas prescindiu dos sindicatos, que puderam ser substituídos pelos departamentos de recursos humanos das empresas que passam a operar entre os trabalhadores através de outros mecanismos e aproveitarem-se das iniciativas dos trabalhadores, sem que para isso haja necessidade de intervenção sindical. Isso se explica, segundo o autor, pelo fato de os sindicatos manterem uma cultura autoritária herdada do fordismo, um sindicalismo de cúpula que não dialogava com suas bases. Diante disso, diz o autor:

[...] Em 1998, das dezesseis fábricas de automóveis norte-americanas pertencentes a companhias estrangeiras, só três tinham representação sindical. Vendo a sua legitimidade posta em causa sempre que a base tomava iniciativas próprias, os sindicatos viam a sua utilidade posta também em causa quando os patrões conseguiam eles mesmos aproveitar-se da iniciativa dos trabalhadores. O toyotismo permite aos capitalistas recuperarem os movimentos de luta dos trabalhadores e canalizam alguns dos seus anseios diretamente no processo de produção, sem precisarem da mediação dos sindicatos (...) Apesar disso, talvez por terem percebido que era preferível associar-se a uma tendência inelutável e procurar em vão erguer-lhe obstáculos, três dos maiores sindicatos norte-americanos, os United Auto Workers, os United Steelworkers e os Communication Workers of America, colaboraram ativamente na implementação do novo sistema desde o começo da década de 1980 (Bernardo, 2004, p. 97-98).

Portanto, o ambiente participativo, que envolve os trabalhadores da base e os departamentos de recursos humanos, enquanto um tipo-ideal de empresa toyotista, permite que o trabalhador conduza suas reivindicações dentro de um quadro de aparente democracia fabril. Evidente que esse quadro ideal só será alcançado a depender das formas como os trabalhadores se organizam e respondem aos novos mecanismos de controle do seu tempo e da exploração do seu intelecto. Em maior ou menor grau, depende também da capacidade

econômica das empresas: as que concentram mais capital tem maior capacidade de responder a uma ou outra reivindicação dos trabalhadores e, assim, com mais facilidade, poderão absorver os impactos imediatos das contrapartidas a fim de recuperá-las adiante. Nisso se enquadram não somente as compensações salariais, por exemplo, as formas variáveis condicionadas a metas de produtividade e qualidade, mas também as condições de trabalho. Os investimentos crescentes em pesquisa e desenvolvimento fizeram com que a ciência, dando continuidade à tendência que discutimos acima, cumprisse papel central na busca da eliminação de riscos. Muitas delas inclusive resumiram as atividades dos trabalhadores a pressionar botões ou controlar *joystick's* e, portanto, se distanciando de eventuais acidentes (por exemplo, atividades substituídas por robôs tais como soldas, manuseio de máquinas e ferramentas de pressão, de corte etc.). A conjugação das experiências da classe trabalhadora capacitou também a ciência a absorver algumas das suas demandas no que tange às condições de trabalho, se abdicando das instituições mediadoras que haviam fracassado ao final do período de “paz social”, dentre elas, o sindicato.

Mais uma vez, no entanto, uma nova etapa do desenvolvimento técnico, organizacional, científico, condenaria o trabalhador a uma etapa correspondente de intensificação da exploração do trabalho, que supõe um ritmo ainda mais intenso orientado pela demanda de um mercado global, regulado internamente pelos sistemas *kanban* e *andon*, bem como pela polivalência exercida pelo trabalhador ao manusear várias máquinas simultaneamente, além de inspecionar a qualidade do produto e sanar eventuais problemas técnicos (Antunes, 1999).

Como apontamos acima o toyotismo foi responsável por encontrar formas de aperfeiçoar o “modo operatório cientificamente estabelecido” de Taylor, descrito por Dejours (1987). Portanto, na medida em que o taylorismo é aperfeiçoado, ele consegue conjugar vários dos movimentos e atividades antes distribuídos entre vários trabalhadores, em um número menor deles, condensando mais trabalho. Não resta dúvida sobre as contradições que marcam todo esse processo e, se por um lado, cumprem papel importante no refluxo das lutas dos trabalhadores, por outro, não está isento de enfrentar formas de resistência das mais diversas. Porém, enquanto não há uma forma sistemática de resistência

que coloque limites a este modelo, o seu funcionamento ordinário é responsável por outras formas de acidentes e doenças, dos quais os de natureza psíquica surgem como a maior preocupação.

A ansiedade, o medo, a “disciplina da fome”, formas recorrentes no taylorismo-fordismo, assumem aspectos qualitativamente diferentes e surgem, no toyotismo, hipertrofiados. Dejours (1987) enxergou no trabalhador polivalente uma reação de duplo aspecto que pode ser usado como instrumento de análise do novo modelo de produção. Para ele

[...] O polivalente, na verdade, conhece um grande número de ‘macetes’, *mas acumula também zonas de ignorância*, e assim está confrontado a uma extensão do risco. Cresce seu medo, e é frequente, então, que assistamos a uma descompensação, conduzindo à licença médica, ao repouso forçado e a um tratamento medicamentoso ‘por depressão’ (Dejours, 1987, p.107).

À luz da nova organização do trabalho e das novas tecnologias, o medo dos acidentes eminentemente físicos, embora não desapareça por completo, dá lugar de destaque ao medo do fracasso nas metas (de produtividade, de qualidade), medo do desligamento, medo inclusive de enfrentar o novo (uma máquina nova, uma técnica nova); a angústia de não saber se o que está executando atende aos anseios dos que se apropriam do seu fazer e saber, elementos prontamente explorados pelas formas de extração da mais-valia relativa no toyotismo. Diante disso, Bernardo & Delgado (1985, p. 43), nos oferecem uma importante síntese

[...] A cada tipo particular de exploração correspondem tipos particulares de acidentes de trabalho. Os setores tecnologicamente mais evoluídos, os que apresentam maior taxa de crescimento, são aqueles onde se explora o trabalhador sobretudo mediante a forma da mais-valia relativa. Quer isto dizer que aí os capitalistas, além de diminuïrem os custos de produção dos bens adquiridos pela classe operária, procuram aumentar a produtividade e a intensidade do trabalho. Atualmente muitas empresas inovam nesta orientação da mais-valia relativa, pretendendo explorar, não só a força física do trabalhador, mas também a sua capacidade intelectual, as suas potencialidades criadoras e imaginativas. Os acidentes de trabalho são aqui de tipos diferentes. Haverá menos acidentes que resultam em morte imediata, mas aumenta consideravelmente o número e a percentagem dos acidentes de tipo psicológico, em que os efeitos mortais são mais difíceis de contabilizar - o que tem para o capitalismo enormes vantagens demagógicas. Mas os trabalhadores não deixam de sentir esses efeitos na sua vida quotidiana.

Em resumo, nuns casos temos acidentes em grande parte localizados no tempo e, quando são mortais, a morte segue-se frequentemente de imediato. Nos outros casos temos acidentes que se prolongam pelo tempo, de onde não resultam mortes imediatas, mas vidas que não valem a pena viver-se.

O movimento sindical, sobretudo a sua parcela *moderna* (mas não só ela), que aceita os termos flexíveis do pacto e colabora com a implementação das novas formas de organização parece, mais uma vez, não estar a altura dos problemas de condições de trabalho colocados. Os efeitos mortais, como é dito acima, são mais difíceis de contabilizar. Isso pode isentar as responsabilidades de terceiros sobre os acidentes daquela natureza e tornar ainda mais difícil diagnosticar as causas de tantos outros. Afinal, a fábrica toyotista conseguiu abrir canais de diálogo que antes eram estreitos e implementou sistemas modernos inseridos nas máquinas. Sobre isso, mais uma vez Bernardo & Delgado (1985, p. 44) nos oferecem uma síntese que, com base em Marx, nos ajuda a compreender o atual contexto:

[...] Uma empresa pode ter edifícios administrativos luxuosos, gastar rios de dinheiro em publicidade, investir em tecnologias inovadoras - com a condição, porém, de manter as condições de trabalho num nível sempre mais primitivo do que o das restantes tecnologias empregadas. À primeira vista poderia parecer que naqueles setores onde se desenvolve a mais-valia relativa, sobretudo nas empresas onde se procura explorar não só a força física, mas também a capacidade intelectual do trabalhador, o capitalista tivesse interesse em melhorar as condições de trabalho. A realidade, porém, é diferente. Essas novas condições de trabalho serão talvez melhores do que as anteriores mas, sobretudo, são diferentes, porque o capitalista procura agora explorar capacidades criativas do operário que antes deixava inaproveitadas. Mas, mesmo que essas novas condições de trabalho sejam melhores do que as anteriores, elas têm sempre um nível muito inferior ao dos restantes aspectos da tecnologia material e às condições administrativas reinantes no resto da empresa. E, sob o ponto de vista do acréscimo de esforço intelectual que é exigido ao trabalhador, essas novas condições de trabalho são igualmente causadoras de acidentes - neste caso, sobretudo os acidentes de tipo psicológico.

Historicamente, o movimento sindical deixou uma lacuna impossível de ser preenchida tendo por base sua estrutura verticalizada. Como apontamos, essa foi a causa do fracasso de uma determinada forma ação política dos sindicatos durante boa parte do século XX e que, por isso, teve que se reinventar, dar respostas à sua crise, sem questionar as suas causas.

Diante disso, nossa pesquisa se volta agora à particularidade brasileira, a partir da qual tentaremos analisar as formas de trabalho, bem como a sociabilidade dos operários metalúrgicos de uma determinada Região, a de Campinas, interior do Estado de São Paulo e o papel exercido pelos sindicalistas que os representam. Trata-se de um dos complexos metalúrgicos mais modernos do país e uma das bases de maior contingente, representada por um sindicato que, ao longo da sua trajetória, se colocou à esquerda da maior central sindical, a CUT. Isso nos coloca alguns questionamentos que orientam as discussões a partir daqui: que papel cumpre um sindicalismo de esquerda frente ao complexo industrial da forma como ele se apresenta, ou seja, internacionalizado, disperso geograficamente? Como reagem os trabalhadores frente a esse complexo industrial moderno e qual a dimensão dos problemas de saúde/segurança do trabalho? Que formas de sociabilidade são criadas à luz deste cenário? Elas diferem de outras historicamente criadas?

Tentando buscar respostas tentaremos recuperar a história recente de luta desses trabalhadores, inserida na crise do fordismo periférico brasileiro e a emergência do *novo sindicalismo*.

Capítulo II

O movimento operário e sindical nas três últimas décadas: estratégias antagônicas e fragmentação das lutas

2.1 CUT: a aparente homogeneidade diante de estratégias irreconciliáveis

Ficou consagrada na literatura que abordou a fundação da CUT, as “lutas diminutas”, entendidas como embates cotidianos no interior das fábricas contra as más condições de trabalho, o autoritarismo das chefias, os reajustes/reposições salariais, etc. que foram tecendo redes de solidariedade entre os trabalhadores após o Golpe de 64, inclusive extrapolando a planta fabril e ganhando apoio nos bairros e igrejas, estabelecendo relações orgânicas com estes espaços. Tal padrão de luta, em certa medida, rompia com o do pré-64, marcado por um ativismo sindical da fábrica para fora (Giannotti&Neto, 1991; Rodrigues, 1997; Pedreira Filho, 1997; Antunes, 1988; Nogueira, 1990). E, de uma forma ou de outra, as duas principais correntes que vieram formar a central em 1983, emergiram dessas lutas: por um lado, o ‘bloco dos autênticos’ representado pelos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SMSBC), que se apoiou nelas e nas organizações clandestinas por elas forjadas para realizar ativismo sindical; por outro, a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP) buscando, a partir dos grupos clandestinos e da proposta de comissões de fábrica (CF), construir uma alternativa à estrutura sindical vigente.

Porém, embora tivessem relações com os grupos de fábrica formados naquele período, essas correntes tinham diferentes concepções sobre a organização sindical, em especial, sobre o lugar que as organizações de base ocupariam no movimento sindical. Os sindicalistas do SMSBC, já no período das jornadas grevistas que vai 1977 a 1981, defendiam o reconhecimento de delegados sindicais nas fábricas em detrimento das CFs, por entenderem que a correlação de forças nas empresas era desfavorável, uma vez que as comissões poderiam ser alvos das vontades políticas das chefias. Ou seja, os membros desses organismos uma vez identificados poderiam ser facilmente perseguidos, cooptados ou demitidos. Portanto, o delegado sindical reconhecido traria a garantia da permanência do sindicato no interior das fábricas, sem correr o risco de expor os militantes. Por sua vez, a

OSM-SP defendia a criação das CFs independentes, por entenderem que era a única maneira de romper com a estrutura sindical vigente, um obstáculo, segundo eles, à autonomia sindical. Sendo assim a figura do Estado (sindicato) seria eliminada das negociações, que passariam a ocorrer diretamente entre patrões e empregados.

Estes foram os princípios políticos-ideológicos fundamentais que alimentaram a cisão entre as duas correntes, ainda que por muito tempo convivessem no interior da mesma central, adotando pautas de lutas em comum. Se na sua origem e mesmo ao longo de mais de uma década e meia ou mais ela não provocou a ruptura definitiva no interior da CUT, foi porque, dada as conjunturas que enfrentaram, era possível partilhar das mesmas táticas: num primeiro momento, dada a pulsão grevista frente à instabilidade econômica da década de 1980, quando o movimento sindical cutista se alinhou àqueles movimentos e na década de 1990, mesmo com muitos momentos em que as ações foram destoantes ou até mesmo antagônicas, a recessão e a ofensiva neoliberal sobre a legislação trabalhista e sindical manteve algum nível de coesão no interior da central. De qualquer forma, desde o início suas concepções políticas e ideológicas davam indícios de que a convivência no interior de uma mesma central seria marcada por tensões.

Um ensaio desse embate político-organizacional que posteriormente amadureceria no interior da CUT, se deu no III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, ainda em outubro de 1978. Na ocasião, a OSM-SP, dentre outras correntes, foram convidadas pela diretoria a participar das atividades e contribuir com as discussões, sobretudo sobre a organização de base. Foi consenso entre as correntes ali presentes a necessidade de adoção de organismos de base. Porém, o mesmo não aconteceu em relação ao papel que o sindicato teria. Desse modo, as comissões foram incorporadas nas resoluções dos “autênticos” com uma nomenclatura diferente, ‘comissões de empresa’, que diferenciaria a concepção do SMSBC da dos paulistanos. A diferença, no entanto, ia além dos nomes, uma vez que as comissões de São Bernardo, segundo as resoluções aprovadas, ficariam subordinadas ao sindicato. Além disso, dentre os membros dos organismos de base, o congresso aprovou a eleição de um delegado sindical, que teria o papel de interlocutor do sindicato no interior das empresas (Pedreira Filho, 1991, p.144-154).

O ano em que ocorreu esse Congresso foi o ano em que irrompeu em São Bernardo a primeira greve massiva da categoria, protagonizada principalmente pelas lideranças da base. Portanto, aquela era uma conjuntura que favorecia a criação de comissões de fábrica independentes, uma vez que o movimento operário do ABC vivia intensa agitação política. Ainda assim os sindicalistas de São Bernardo decidiram não abrir mão do papel desempenhado pela burocracia sindical nas resoluções do congresso. Segundo Pedreira Filho, estudioso do caso,

[...] o que estava especialmente em jogo era a direção ou mesmo o controle das novas lideranças operárias despontadas nas lutas diárias da resistência fabril, que se encontravam articuladas nos *grupos de fábrica* clandestinos. Afinal, como ocorreu no próprio Congresso, apesar da hegemonia do Sindicato de São Bernardo, alguns grupos se mostravam a favor da autonomia das comissões de empresa em relação à direção sindical. (Pedreira Filho, 1997, p. 154 – grifos do autor).

Braga (2012, p. 164) aponta que já nas eleições daquele ano os sindicalistas de São Bernardo tiveram a sagacidade de integrar na chapa a “parte mais ativa das jovens lideranças surgidas na região”. Dessa forma, a greve de 1978 consolidaria o nível de mobilização conquistado no ano anterior e também atrairia os operários mais ativos na base.

De qualquer forma a greve se espalhou à revelia dos sindicalistas, pegando-os de surpresa, restando a eles o papel de representação nas fábricas, quando solicitados (Antunes, 1992; Braga, 2012).

Analizando a trajetória do Sindicato desde a sua fundação, mas principalmente quando irrompem os movimentos grevistas massivos no final da década de 1970, Braga (2012) diz que a prática adotada pelos sindicalistas flertava com a do *business unionism* estadunidense. Isso porque nos períodos em que as greves irromperam, os sindicalistas apoiaram as reivindicações das bases ao mesmo tempo em que se esforçavam para construir uma imagem confiável perante as empresas, colocando-se, portanto, como interlocutores legais dos trabalhadores. Dessa forma, segundo o autor, foi diante das greves iniciadas em 1977, expressão do contundente descontentamento operário, que o Sindicato passa a ter mais presença junto à sua base. Em 1978 o movimento grevista torna-se massivo após a confluência da coordenação política dos operários profissionais e do conjunto dos

metalúrgicos, e torna-se vitorioso não só economicamente, mas politicamente uma vez que conseguira romper, na prática, com a tutela empresarial-militar que se colocava nas questões trabalhistas. Já em 1979 diante de um movimento ainda maior e mais politizado do que nos anos anteriores, aos diretores sindicais não restou muito que fazer a não ser acompanhar o desejo dos trabalhadores de construir a greve geral metalúrgica. Ainda segundo o autor, o acúmulo de experiência e o enorme grau de politização ao longo daqueles anos de greves que reuniu milhões de grevistas, foram decisivos para que a burocracia sindical apostasse na fundação do Partido dos Trabalhadores (PT) e passasse a fazer duras críticas ao processo de “redemocratização” efetuado pela ditadura.

A despeito da derrota sofrida pelo movimento em 1980 após a ofensiva estatal e empresarial que prendeu militantes sindicais e colocou a polícia para dispersar os manifestantes nas ruas, o movimento já tinha obtido consideráveis avanços e rasgavam a cena política brasileira de forma definitiva. Por trás de todo aquele movimento os operários viviam intensa prática democrática nas fábricas (dentre outros espaços) através das comissões e grupos clandestinos que desafiavam as chefias e até mesmo a burocracia sindical. E o protagonismo destes órgãos foi posto a prova mesmo quando a conjuntura parecia não contribuir com um movimento grevista.

Assim, em julho de 1981, mesmo com a diretoria cassada, os operários da Ford de São Bernardo entraram em greve para impedir a demissão de 450 funcionários. A greve logo extrapolou a pauta contra as demissões e passou a reivindicar o reconhecimento de uma comissão de fábrica que seria formada a partir da comissão provisória, composta por membros do grupo de fábrica e escolhida para conduzir o movimento¹⁴. Ao final de seis dias de greve, os trabalhadores reverteram as demissões e conquistaram a comissão de fábrica, cujo estatuto seria discutido após as eleições sindicais.

No mês seguinte, já com a nova diretoria sindical empossada, as negociações em torno do estatuto da comissão tiveram início. A comissão provisória continuou como órgão representativo do conjunto dos trabalhadores da Ford, inclusive denunciando e impedindo manobras da empresa que tentou demitir um conjunto de trabalhadores, mesmo dentro do

¹⁴ Além da comissão de fábrica, os grevistas reivindicavam também estabilidade (120 dias), pagamento dos dias parados e a retirada do processo do TRT que julgaria a greve .

prazo de 120 dias de estabilidade obtido após a greve de junho, lançando mão de uma brecha no acordo¹⁵. Ao mesmo tempo, três dos seus membros negociavam o estatuto da comissão juntamente com um advogado e três sindicalistas. As negociações desenrolaram ao longo do mês de setembro e outubro e o teor das discussões não foi debatido com a base, seguindo em sigilo. Porém, a intransigência da empresa em aceitar uma comissão independente dificultou sua aprovação. Diante do impasse, a empresa, arbitrariamente, transferiu as negociações de São Bernardo para São Paulo e, a partir de então, somente os três sindicalistas negociariam em nome do conjunto dos trabalhadores. Assim, foram sacados das negociações os membros da comissão provisória diretamente interessados na construção de um órgão de base que representasse os trabalhadores no cotidiano da fábrica e que tivesse independência com relação à empresa e ao Sindicato.

Ainda assim o impasse seguiu, até que no dia 20 de novembro daquele ano, Lula e outros dez sindicalistas tiveram a prisão decretada pela Lei de Segurança Nacional. Na segunda-feira, dia 23, quando souberam da condenação dos sindicalistas, os trabalhadores da Ford, por meio da comissão provisória, organizaram um movimento grevista de solidariedade aos condenados e contra a Lei de Segurança Nacional. O movimento contou com passeatas no interior da fábrica, almejando a paralisação de toda a planta. A empresa logo respondeu com a demissão de 11 funcionários e mais um por “justa causa”, responsabilizado pelo desligamento das máquinas no setor de tratores da empresa. Mesmo após negociações para readmissão dos 11 funcionários, os sindicalistas que intermediaram, também, esta pauta, omitiram em seus boletins a demissão de um dos trabalhadores desligados. Onze foram readmitidos, porém, a empresa se mostrou irredutível em readmitir José Carlos Brito, que desligara as máquinas do setor de tratores.

Esses fatos já foram muito bem narrados, bem como analisados, inclusive por um dos principais protagonistas dos dois movimentos, o próprio José Carlos (Brito, 1983)¹⁶. De todo modo, o mais importante é compreender o comportamento dos sindicalistas de São Bernardo diante de um processo de radicalização e em um momento em que as

¹⁵ O acordo previa a estabilidade, porém a empresa tentou demitir alguns trabalhadores ressarcindo-os com os salários de três meses, mais os benefícios. A comissão provisória não aceitou e impediu essa manobra. Para mais detalhes ver Brito (1983).

¹⁶ Ver também sobre o assunto Pedreira Filho (1997), Jácome Rodrigues (1990).

mobilizações da sua base eram permanentes e tendiam romper com um determinado padrão de ação sindical. A postura dos sindicalistas de São Bernardo naquele momento, embora questionada por parte dos trabalhadores da Ford, não sofreu uma crítica sistemática do conjunto da base, inclusive, talvez, porque nos seus boletins os fatos não foram fidedignamente narrados.

Chama-nos a atenção, portanto, nestes dois episódios, não tanto o apego à estrutura sindical por parte dos sindicalistas, mas a fácil inclinação e o esforço em controlar os movimentos autônomos que surgiam: primeiro, ao aceitar negociar o estatuto da comissão de fábrica separado dos membros da comissão provisória (e dessa forma ter o controle sobre o organismo de base) e, segundo, ao negociar o fim de um movimento grevista, omitindo uma importante informação do conjunto dos trabalhadores, eliminando uma figura importante do movimento grevista. Portanto, uma questão antes política, organizacional e ideológica, do que legal, já que os sindicalistas, que tinham legitimidade política junto aos trabalhadores da Ford tinham perfeitas condições de democratizar a condução das negociações junto à empresa.

Portanto, quando se colocou à frente no episódio da greve por comissão na Ford, os “autênticos” de São Bernardo fizeram uma escolha política na qual se colocaram à frente da agitação das suas bases, algo que parecia tendência dentro do órgão de representação.

Mais à frente iremos discorrer sobre o caráter das comissões de fábrica como eram propostas e o papel que cumpriram posteriormente. De qualquer forma, ao longo da década de 1980, elas eram a expressão de um movimento autônomo que tinha como pretensão romper com o sindicalismo pelego e/ou com um determinado padrão de ação sindical e por isso ficaram sob “fogo cruzado”. Isso porque, por outro lado, empresários e governantes também passaram a aceitar a proposta de representação de base, buscando apoio nesses órgãos para conter o ímpeto grevista e através deles antecipar o conflito. Os casos da Volkswagen e da Mercedes são os mais emblemáticos (Pedreira Filho, 1997).

Dessa forma, no movimento operário do ABC, a principal característica que, naquele momento, definia as CFs, a sua razão de ser, a autonomia, estava duplamente ameaçada: por um lado, esbarrava numa concepção política de movimento sindical que visava subordiná-las ao sindicato e, por outro, nas tentativas de cooptação das empresas,

que buscavam aparelharem-se desses espaços para antecipar os conflitos existentes no chão de fábrica e, assim, conseguir sua cooperação.

A busca por espaços autônomos de representação unificava os movimentos operários do ABC e de São Paulo. No entanto, enfrentavam situações diferentes em relação aos sindicatos das respectivas bases. Enquanto no ABC o sindicalismo buscava se apropriar da luta se colocando ao lado dos movimentos na base, em São Paulo ainda predominava o sindicalismo de corte assistencialista e pelego, cuja prática visava desmobilizar qualquer forma de organização dos trabalhadores.

Conforme já apontamos, a oposição sindical em São Paulo rejeitava o velho sindicalismo. Com raízes na atuação da Juventude Operária Católica, desde 1967 a oposição surgia como alternativa ao intervencionismo. No entanto, todas as tentativas da OSM-SP de derrotar a diretoria interventora, pró-regime militar, foram derrotadas. Nogueira (1990) mostra que o racha na oposição foi determinante para a manutenção do sindicalismo interventor, ainda no começo da década de 1980. Isso porque, Joaquim dos Santos Andrade, presidente do SMSP, diante do crescimento dos opositores, redirecionou sua política de ação sindical. Apoiando-se na esquerda tradicional, em especial PCB e MR8, o Sindicato passa a se aproximar mais do dia-a-dia das fábricas, além de descentralizar a representação, reativando as subseções.

Adotando e filtrando muitas das bandeiras políticas da OSM-SP, dentre elas, por exemplo, a defesa da criação das comissões¹⁷, Andrade buscava disputar o apoio dos trabalhadores nos espaços em que, até então, eram redutos dos seus opositores. A nova política de ação sindical mostrou-se eficaz, afinal, a OSM-SP, embora permanecendo como força política na base metalúrgica da capital paulista, jamais conseguiu vencer as eleições sindicais (Nogueira, 1990; Trópia, 2009).

Como movimento de oposição, com propostas de ação sindical que não eram consenso nem mesmo no interior da CUT, a OSM-SP obteve conquistas importantes, tal como a comissão de fábrica da Ford Ipiranga. Porém, não conquistou a hegemonia na maior base metalúrgica do país.

¹⁷ A proposta da diretoria do Sindicato, ao contrário da OSM-SP, não defendia a autonomia das comissões. Buscava subordiná-las ao Sindicato, inclusive submetendo a aprovação do estatuto à intervenção sindical. Ver Nogueira (1990).

Fruto de outro racha no movimento de oposição da base paulistana, nas eleições de 1987 o então presidente do Sindicato Joaquim dos Santos Andrade daria lugar a Luiz Antônio de Medeiros que inauguraria a prática sindical conhecida como “sindicalismo de resultados” (Trópia, 2009; Cardoso, 1999).

Naquele ano, Medeiros derrotou a Chapa 2 composta por dissidentes da antiga diretoria agrupados no PCB, PCdoB, PDT e uma ala do PT; e a Chapa 3, composta por representantes do Movimento de Oposição Sindical de São Paulo, filiados à CUT e ao PT. Além de enfrentar a cisão com a esquerda tradicional que já tinha selado as eleições de 1983, a OSM-SP também enfrentou a cisão dentro da própria CUT. Segundo conta Trópia (2009, p. 46),

[...] Lúcio Bellantani, então presidente da comissão de fábrica da Ford, um dos indicados à presidência pela chapa de oposição, lança antecipadamente seu nome, o que contraria outros setores da CUT que aguardavam a convenção. O resultado foi a composição de uma terceira chapa homologada pela CUT e pelo PT. Derrotando a chapa 3 no primeiro turno, a chapa composta por Lúcio Bellantani não teve, entretanto, apoio da CUT na campanha do segundo turno, sendo derrotada pela chapa de Medeiros.

Importante ressaltar que, ao disputar as eleições sindicais, a OSM-SP viveu uma situação ambígua no interior do movimento operário, uma vez que a sua maior bandeira política era a autonomia sindical. Porém, como analisou Rodrigues (1997), a oposição defendia desde o seu primeiro congresso ampla participação dos trabalhadores nas instâncias de deliberação do Sindicato, sobretudo as assembleias, configurando uma proposta de um sindicalismo democrático e, portanto, crítica à estrutura oficial, marcadamente autoritária. A postura de Joaquinção, que colocava a estrutura oficial contra a mobilização do movimento operário e alinhado aos empresários, por sua vez, delineava bem dois campos de atuação sindical distintos e irreconciliáveis, tornando-os transparente ao menos até a sua aproximação com a esquerda tradicional e a assimilação de algumas práticas da oposição, embora descaracterizadas de seus principais objetivos: a autonomia e a democracia sindicais. No entanto, dentro do próprio movimento cutista recém-fundado e que a OSM-SP fora protagonista, havia divergências fruto de concepções políticas acerca do papel que teria a burocracia sindical diante dos desafios lançados pelo movimento operário: em São Bernardo, o movimento dos “sindicalistas autênticos” era orientado por

uma concepção política-organizacional que buscava submeter as lutas internas das fábricas, lançando mão do aparato legal da estrutura sindical; já em São Paulo, a oposição sindical metalúrgica enxergou a estrutura sindical como mais um obstáculo a ser transposto, tendo em vista alcançar suas reivindicações e concebeu as CFs como alternativa.

2.1.1 Problematicando as divergências no interior da CUT

Até o III ConCUT (1988) as divergências entre dois projetos, ao nosso ver, antagônicos desde a origem, não se traduziram em rupturas no interior da central. Até ali, ao menos nas instâncias de deliberação (congressos, principalmente), os esforços, no plano político-organizacional, se concentraram na busca de algum nível de convergência para criar uma alternativa à estrutura sindical vigente naquele momento, tendo como pilares a liberdade e autonomia sindicais, embora cada uma das correntes se apropriasse dessas bandeiras de formas diversas e tentassem encontrar até então um denominador comum. Portanto, existiam diferentes concepções políticas e ideológicas, irreconciliáveis, mas que permaneceram latentes até então devido à busca de algum nível diálogo.

Assim, em julho de 1986, na ocasião do II ConCUT, foi aprovada a proposta de uma nova estrutura, demonstrando a disposição da maioria dos congressistas em superar a legislação sindical até então em vigor. Tal proposta foi composta por quatro parágrafos que dispõem sobre: princípios da liberdade e autonomia sindical; normas básicas sobre as instâncias sindicais, as funções, os órgãos de decisão, as eleições e a duração do mandato; normas básicas sobre a sustentação financeira; normas básicas sobre o Estatuto sindical.

Em linhas gerais, as resoluções fazem a defesa de um sindicato independente do Estado, dos patrões e dos partidos em todos os aspectos (político e financeiro, principalmente). Porém, malgrado o esforço de criar uma nova estrutura sindical, nestes moldes, independente, as resoluções deixavam a desejar na busca de uma estrutura horizontalizada, apesar de considerar as assembleias e os congressos as principais instâncias de deliberação¹⁸. Isso porque previa que os organismos de base, definidos como

¹⁸ Assim o Congresso definiu as instâncias de decisão das comissões sindicais: “§ 3. Os órgãos de decisão da comissão sindical de base serão os seguintes: a) Assembleia dos trabalhadores do local de trabalho; b) Direção: coordenador, vice-coordenador e secretário, podendo a direção criar outros cargos que achar convenientes.” (Caderno de Resoluções do II Concut, p.45, 1986).

comissões sindicais de base, atuassem como uma extensão dos sindicatos nos locais de trabalho¹⁹. Isto fica claro no seguinte parágrafo das resoluções do congresso:

[...] § 2. As funções da comissão sindical de base serão as seguintes: a) representar os trabalhadores no local de trabalho; b) *levar a política sindical do sindicato de base dentro da empresa, garantindo as resoluções dos congressos, assembleias e plenárias*; c) promover a sindicalização; d) garantir o cumprimento dos acordos coletivos celebrados; e) *levar para dentro da empresa todo o material de propaganda do sindicato, de suas campanhas e do seu plano de ação*; f) Participar da plenária do sindicato de base (Caderno de Resoluções do II Concut, p.45, 1986 – grifos nossos).

Além disso, somente os sindicalizados teriam o direito de votar, restringindo a participação dos demais trabalhadores, vejamos:

[...] § 4. As eleições sindicais para a comissão de base serão realizadas da seguinte forma: a) Votam os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com as suas obrigações e que tenham se associado até a publicação do edital que convoca as eleições; b) podem ser votados os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com suas obrigações e com, pelo menos, seis meses de sócios (Caderno de Resoluções do II Concut, p.45, 1986).

É possível notar a partir disso que, desde a sua concepção, os organismos de base previstos pelos congressistas cutistas teriam fortes laços com o sindicato, já que tanto os eleitores (sindicalizados), quanto a sua atuação política passariam pelo crivo dos sindicatos, transformando aqueles organismos em uma espécie de correias de transmissão destes.

¹⁹ Outra resolução falava sobre a implantação das comissões de fábrica ou de empresa fora da estrutura sindical que deveriam ser implantadas para representar o conjunto dos trabalhadores sindicalizados ou não. Ainda segundo essa resolução as tarefas dessas comissões iam “além do trabalho sindical na fábrica ou empresa” e por isso deveriam ser “independentes da estrutura sindical, buscando-se constituir como uma verdadeira escola de poder operário”. Elas seriam concebidas para fazer avançar a auto-organização e a luta cotidiana dos trabalhadores nas fábricas ou empresas através dos elementos da democracia operária, tais como as assembleias de fábrica. A relação das comissões de fábricas com os sindicatos deveria ser “política, ou seja, com as direções combativas e comprometidas com a luta a relação deve ser de apoio e reforço mútuo, já com as direções conciliadoras a relação deve ser de combate”. Por fim, a resolução dizia que os sindicatos e oposições sindicais da CUT teriam a tarefa fundamental de “lutar pela criação das comissões de fábrica ou empresa” (Caderno de Resoluções do II Concut, p. 53, 1986). Muito embora presente nas resoluções, a aprovação das criações de comissões de fábrica ou empresa parece peça solta na engrenagem da estrutura sindical proposta pela CUT, uma vez que ela não deixa claro, como vemos, qual seria o seu papel real no interior da central, uma vez que não estavam previstas as participações de seus membros em seus congressos e em plenárias sindicais e nem mesmo qual deveria ser sua relação com as comissões sindicais de base. As comissões de fábrica ou empresa pareceram estar presentes nas Resoluções muito mais pela realidade que já representavam há alguns anos em importantes bases cutistas (fossem elas reconhecidas pelos sindicatos e/ou empresas ou apenas atuando como grupos de fábrica clandestinos) do que pela necessidade da central em se apoiar nesses órgãos.

Esse, no entanto, seria somente um dos graus da estrutura sindical piramidal proposta pelos congressistas. Pois além dessa relação hierarquizada com os organismos de base, os *sindicatos de base*, substitutos dos sindicatos oficiais, estariam subordinados às instâncias superiores da central, os departamentos profissionais, que substituiriam as federações e confederações. Estes, por sua vez, estariam subordinados à política da Direção Nacional da CUT²⁰.

Tendo em vista esses aspectos políticos-organizacionais das resoluções de uma nova estrutura cutista, Martins Rodrigues (1990) considerou a proposta detalhada, porém ambiciosa, ingênua e com boa dose de autoritarismo. Comparando-a com a CLT, o autor afirma que a proposta padecia de ingenuidade por fazer tabula rasa da legislação trabalhista e não levar em conta a resistência patronal, do governo e do próprio sindicalismo oficial, presente inclusive no interior da central:

[...] ocorre que a nova estrutura imaginada pela CUT, se concretizada, abalaria profundamente o funcionamento de poderosos sindicatos cutistas. Na verdade, a Executiva da CUT, que apresentou a proposta da nova estrutura, e os delegados que a aprovaram no II CONCUT subestimaram a força do sindicalismo corporativo no país e o apoio, explícito ou implícito, que ponderáveis parcelas das classes trabalhadoras e dirigentes sindicais (inclusive os da CUT) lhe outorgaram. Por outro lado, o irrealismo da resolução (...) não deixa de ser indicativo da imaturidade de uma organização em processo de formação (Martins Rodrigues, 1990, p. 14).

A estrutura sindical oficial, portanto, era o principal entrave à consolidação daquelas resoluções no que diz respeito à criação de uma nova estrutura, em que pese o fato dos congressistas apostarem, para que fossem consolidadas, na mobilização das bases sindicais e oposições, bem como na aprovação, na Assembleia Nacional, de medidas favoráveis. Desse modo, entendemos que não se tratava de uma proposta irrealista como diz o autor, já que, a partir da leitura do que foi proposto pelos congressistas, a alternativa à estrutura dependia da correlação de forças estabelecidas (e da mobilização) no cotidiano das fábricas, estabelecimentos comerciais, agências bancárias, escolas, no campo etc. Evidentemente, dependia igualmente do papel que a CUT desempenharia diante das mobilizações, ou seja, dependia do impacto que o “novo sindicalismo” e suas estratégias causariam no âmbito

²⁰ Ver Resoluções do II Congresso da CUT em <http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>.

político, na Constituinte, mas sobretudo na capacidade dos sindicalistas cutistas fazerem a autocrítica das suas próprias formas de organização. Em outras palavras, o momento de efervescência política que vivia o país em meados da década de 1980 abria possibilidades para a alternativa à estrutura sindical e os congressistas levaram isso em conta ao propô-la. As diversas formas de mobilização e, em especial, as que emergiam dos locais de trabalho eram a pedra de toque que viabilizaria, ou não, a ambição de romper com a velha estrutura. E os obstáculos estavam colocados inclusive no interior da própria central, como bem observa o autor.

Tendo isso em vista os congressistas traçaram um plano de implantação o qual tinha como pilar a pressão dos movimentos operário e sindical no interior da Constituinte para que fossem ratificadas as Convenções 87 e 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), garantindo a liberdade e autonomia sindicais, além de um conjunto de normas que garantisse maior segurança à militância na base, dando a ela estabilidade e liberdade de atuação. Seguem essas normas um conjunto de outros planos, tais como implantação das comissões sindicais de base, implantação das delegacias sindicais rurais, implantação do sindicato de base, implantação da sustentação financeira e implantação de um novo enquadramento sindical (Resoluções do II Concut, pp. 51-53, 1986). A análise dos planos de implantação revela que cada um deles exigiria uma ampla, intensa e permanente mobilização das bases, sem a qual não seria possível vislumbrar qualquer mudança.

Ou seja, a proposta era na verdade um projeto a ser construído em médio prazo e dependia da disposição do conjunto de trabalhadores mobilizados, bem como dos sindicalistas cutistas em pressionar a Constituinte e suas bases para tornar-se viável. Para o movimento operário em particular era fundamental a manutenção, bem como a ampliação da mobilização no interior das fábricas, afinal, apesar dos limites apresentados pela proposta (sendo a verticalidade o principal deles), ela não deixava de ser um passo importante para além da estrutura corporativista, atrelada jurídica e financeiramente ao Estado.

2.1.2 A conjuntura pós II Concut

Os números de greves e paralisações traduzem a forte mobilização das bases num cenário de instabilidade econômica contínua ao longo da década²¹ de 1980. Dessa forma, a classe trabalhadora lançou mão de diversas formas de instrumento de luta: CFs, sindicatos, grupos clandestinos etc., ainda que o número de greves tenha oscilado, acompanhando a conjuntura econômica e política.

Noronha (1992) diz que, em parte, o conflito trabalhista ao longo da década foi reativo, uma vez que “seguiu de perto as etapas da transição política”. Porém, ultrapassou o comportamento reativo na medida em que ampliou suas demandas, abrindo brechas no “pacto das elites” (p.122). O autor mostra que as mobilizações passaram a ganhar força em diversas categorias, sobretudo nas dos setores públicos, que a partir de meados da década de 1980 ultrapassou o setor privado em número de jornadas perdidas e até mesmo no número de greves²².

O impacto das greves em 1988 se manteve na média dos anos anteriores: 88,6 milhões de jornadas perdidas contra 132,3 milhões de 1987, 55 milhões em 1986 e 76,6 milhões em 1985 (Noronha, 1992, p. 136).

Buscando se adiantar às mobilizações crescentes em meio à instabilidade econômica, Sarney, que assumira em 1985 enfrentando a desconfiança de grande parte da sociedade, logo lançou mão de uma tentativa de pacto social, buscando estabilidade política, uma vez que o movimento grevista tinha sido retomado com força desde o ano anterior e adentrava aquele ano ainda mais forte.

Sem sucesso na tentativa de construir um pacto em 1985, no ano seguinte, Sarney pôs em prática o Plano Cruzado, que, como colocou Noronha (1992), funcionou como substituto das políticas pactuadas. Isso porque, embora não enfrentasse a pauta de reivindicação sindical, ele colheu frutos políticos com seu novo plano, uma vez que desmobilizou parte da classe trabalhadora, pois, por um lado, uma parcela da classe

²¹ Temos que ressaltar também a forte mobilização dos trabalhadores rurais que nos dois primeiros congressos copuseram pelo menos um terço dos delegados da CUT (Jácome Rodrigues, 1997; Martins Rodrigues, 1992) e dos trabalhadores rurais sem-terra e as ocupações que empreenderam ao longo dessa década.

²² Nogueira (1996) elencou três fatores para a ascensão do movimento sindical no interior do funcionalismo público: crise econômica, crise do Estado e transição política, que provocaram arrocho salarial e deterioração das condições de trabalho dos funcionários públicos.

depositou nele a esperança de atender suas necessidades básicas em curto prazo e hesitou em aderir aos movimentos grevistas; por outro lado, setores que aderiram às greves, enfrentaram a intransigência patronal, que recusou negociar, amparado no próprio plano e acabaram derrotados. Os setores econômicos beneficiados pelo plano, no entanto, optaram por negociações rápidas, buscando não comprometer a produção e, com isso, evitaram que o movimento se espalhasse e se unisse a outros setores²³.

Nos anos seguintes, o fracasso das políticas pactuadas e dos planos econômicos visando conter a inflação, fez com que o movimento grevista ressurgisse com força. Ainda em 1987 o número de greves atingiu o maior patamar da década, puxado principalmente pelo setor público. O setor privado enfrentava o fantasma do desemprego e, com exceção de alguns setores, como o da construção civil, não conseguiu protagonizar movimentos massivos.

A tentativa de realizar uma greve geral em agosto daquele ano, no entanto, falhou, sobretudo porque os trabalhadores de uma forma geral, e em especial os do setor privado, estavam desmobilizados, muito embora as divergências entre as duas centrais sobre a pauta de reivindicação do pretense movimento tenha contribuído para o seu esvaziamento (Noronha, 1992)²⁴.

Não só entre as duas principais centrais, mas no próprio interior da CUT as divergências se acentuavam. Lula, já como deputado federal em 1987, mas ainda figura importante e emblemática da corrente majoritária da central, a Articulação Sindical, elogiou o acordo feito no primeiro semestre daquele ano pelos sindicalistas do ABC que evitou a deflagração de um movimento grevista na categoria e impediu, com isso, que a categoria até então mais importante do país aderisse ao movimento. Contrariando essa postura, outras tendências políticas no interior da central, congregadas na corrente CUT-Pela Base,

²³ Isso ficou evidente nas negociações que ocorreram na categoria dos metalúrgicos de São Paulo que, segundo Noronha (1992), foram rápidas, dadas as características do seu parque industrial que tinha dificuldades de encontrar mão de obra e precisava atender à demanda que cresceu após o Plano Cruzado. Por outro lado, o movimento sindical de São Bernardo do Campo e Diadema enfrentou um empresariado mais intransigente, mais sujeito ao controle de preços e uma base desmobilizada.

²⁴ Medeiros, presidente da CGT, não concordou com a data da greve, prevista para agosto, que coincidiria com a entrega das emendas populares na Constituinte. Vale lembrar que Medeiros mantinha uma postura negociadora com a coalizão de centro direita na Assembleia e desse modo não quis comprometer as relações políticas que mantinha. Ver Cardoso (1999) e Noronha (1992).

também no primeiro semestre, se esforçavam para organizar greves por categoria visando reverter a desmobilização crescente, bem como preparar a greve geral. Esse episódio demonstrava que as divergências entre duas concepções de sindicalismo no interior da CUT se aprofundavam e fortaleciam o corporativismo no seio do movimento operário. Ao mesmo tempo, o governo federal demonstrava total incapacidade em contornar a inflação, acumulando descontentamento generalizado que se traduzia em movimentos grevistas permanentes e crescentes.

Portanto, ao mesmo tempo em que havia um chão fértil para mobilizar e canalizar as forças para mudanças substanciais não somente em questões cruciais como os reajustes de salários, mas também, e não menos importante, na legislação sindical e trabalhista, o fortalecimento das forças conservadoras e a fragmentação dos principais setores da classe trabalhadora brasileira inviabilizavam essa convergência.

2.1.3 O III Concut e a consolidação das estratégias irreconciliáveis: a perda da oportunidade histórica

É neste cenário que a CUT realiza seu III Congresso que, a nosso ver, consolidou uma das tendências que, por adotar uma postura de controle sobre os movimentos autônomos existentes na sua base, se apoiando para isso na estrutura sindical tal como ela era, tornou-se hegemônica, sem, no entanto, deixar de enfrentar forte oposição.

Se no II Concut a participação majoritária dos delegados de base em detrimento dos delegados sindicais foi fundamental para o importante passo dado pela central em criar uma estrutura sindical alternativa, no III Concut a corrente hegemônica conseguira retroceder nos avanços até ali conquistados mesmo com uma série de contradições e limites. Em 1986 os delegados de base representavam 75,5% dos delegados do congresso, já em 1988 esse número foi reduzido a 50,8% (Jácome Rodrigues, 1997, p. 111).

Ainda em 1986 já tinha sido tentada uma mudança estatutária que buscava restringir a participação dos delegados de base e oposições sindicais. Segundo Giannotti & Neto (1991), naquele congresso a tendência majoritária teria trazido essa proposta, retirando-a, entretanto, antes mesmo que fosse votada, pois viu que não passaria, dada a presença massiva dos delegados basistas e das oposições sindicais. Porém, segundo os autores, não

só a proposta apresentada e retirada, mas também o estilo autoritário que essa corrente começa a imprimir na central passa a provocar tensionamentos e polêmicas. Tal postura levou ainda naquele congresso à consolidação das duas principais correntes da CUT: a Articulação Sindical e a CUT-Pela Base, a primeira expressando a concepção política-sindical do SMSBC e a segunda a da OSM-SP. Porém, foi no III Concut que a correlação de forças pendeu para o lado da Articulação Sindical.

O III ConCUT aconteceu entre os dias 7 e 11 de setembro de 1988. Tal como nos dois congressos anteriores, a maioria dos delegados era da base, embora o número destes tivesse sofrido significativa redução se comparado com os congressos de 1984 e 1986²⁵. Hegemônica no interior da central já naquele momento, a corrente Articulação Sindical se esforçou para mudar o estatuto. A Tese-guia, de sua autoria, previa a redução do número de delegados dos congressos, especialmente os de base, argumentando a impossibilidade de manter um congresso massivo a cada dois anos, uma vez que exigiria grande esforço da militância em um curto espaço de tempo, além de garantias de infraestrutura para a realização de um evento que já contava com mais seis mil delegados. Diante disso, a Tese-Guia proposta e aprovada previa:

[...] teriam direito de participar dos congressos da CUT os delegados das entidades sindicais filiados e das oposições sindicais “reconhecidas e acompanhadas” (...) o número de representantes por entidade sindical será proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados. No que tange à participação das oposições (...) 1) aquelas que participaram da última eleição do sindicato poderão escolher um número de representantes proporcional aos votos conseguidos no último escrutínio; 2) caso não tenham participado das últimas eleições sindicais, poderão tão somente enviar delegados em número nunca superior à delegação do menor sindicato filiado à CUT; 3) já aquelas que tenham participado de eleições consideradas não democráticas terão delegações ao congresso de acordo com critérios decididos pela CUT estadual.

Os delegados para os congressos regionais e estaduais passariam a ser eleitos nas instâncias máximas de cada entidade sindical, assembleia ou congresso, sem distinção entre diretoria e base. Já para o congresso nacional, os delegados serão escolhidos nos congressos estaduais de acordo com a proporção de um delegado para cada dois mil trabalhadores sindicalizados e observando-se a proporcionalidade entre as chapas concorrentes. Os congressos teriam uma periodicidade de três anos” (Jácome Rodrigues, 1997, p. 114).

²⁵ Para uma análise detalhada dos congressos da CUT ver Rodrigues (1997) e Martins Rodrigues (1990).

Não cabe aqui a análise das intenções por trás da proposta de mudança de estatuto da corrente Articulação. Porém, o fato é que ela enfraqueceu as outras correntes políticas contrárias àquelas resoluções. A redução do número de delegados nos congressos futuros, no entanto, poderia ser feita de várias formas, inclusive com a menor participação dos delegados de diretoria ao invés da redução dos de base e oposições. Optou-se, todavia, por “respeitar legalidade sindical existente, disputando neste espaço, e não por esvaziá-la, construindo a sua própria estrutura cutista” (Giannotti & Neto, 1991). Ou, como colocou Jácome Rodrigues (1997, p. 117):

[...] O III CONCUR representou (...) o começo da transformação de uma concepção *movimentista* para uma visão mais *organizativa* (...) o que estava em jogo neste congresso eram duas alternativas para o sindicalismo-CUT: primeira, da CUT-movimento; a segunda, da CUT-organização. Esta venceu...Iniciava-se realmente a implantação da CUT como estrutura verticalizada, administrativa enfim, como uma organização complexa e, nesse sentido, burocrática. É a construção da empresa sindical dotada de racionalidade”.

A Constituição, que manteve o pilar da estrutura sindical, seria aprovada um mês depois. Portanto, se no II ConCUR os congressistas aprovaram os princípios de uma nova estrutura, condicionada também à mudanças na carta constitucional, antes mesmo que essa fosse aprovada, abandonariam sua proposta inicial e adotavam a via legal.

O que teria acontecido desde o último CONCUR em 1986?

Como dissemos acima, o que impulsionou parte do movimento sindical rumo ao questionamento da forma de representação, pouco alterada desde a década de 1940, foram os movimentos por fora dela. No movimento operário, em particular no Estado de São Paulo, esses movimentos foram representados pelos grupos clandestinos e movimentos de oposição sindical que agregavam militantes de correntes trotskistas, esquerda católica, comunistas e independentes. Apesar da pulsão desses movimentos, no ABC, berço do ‘novo sindicalismo’, os autênticos não abriram mão de atuar no interior do sindicalismo oficial. Ao contrário, adotaram a postura de se colocar à frente dos movimentos que surgiam. O caso da Comissão de Fábrica da Ford e as Resoluções do seu III Congresso sobre as organizações de base são emblemáticos. Tal atitude centralizadora foi obnubilada pelo prestígio que tinham alcançado pela representação e atuação nas greves que eclodiram

no final da década de 1970. Continuou sendo obnubilada pela pulsão que existia nos movimentos de base ao longo de toda a década de 1980 e, embora tenha sido ultrapassada em alguns aspectos políticos-organizacionais nos dois primeiros ConCUT, fortaleceu-se no terceiro, sobretudo com o crescimento de sindicatos oficiais filiados (Jácome Rodrigues, 1997). Confrontados com projetos alternativos que insistiam nas estratégias de esvaziamento dos sindicatos oficiais pelo reforço das organizações de base, financiamento autônomo e pluralidade, os ‘autênticos’ do ABC, compondo a corrente majoritária da central, fizeram valer seu projeto político-organizacional.

A convergência definitiva do sindicalismo CUT para o sindicalismo oficial, burocrático, ou racional, era questão de tempo, ou quanto durasse a influência das outras correntes no interior da central, bem como do vigor das lutas nos locais de trabalho. As divergências do III ConCUT não se traduziram em ruptura imediata. As correntes de oposição permaneceram em seu interior comungando as bandeiras comuns naquele momento, a exemplo da reforma agrária, fim da inflação, arrocho salarial, não pagamento da dívida externa, etc. Porém, as diferentes concepções sobre política de ação sindical, que desde o início da década marcaram os debates na central, além de alimentarem o distanciamento tático das correntes internas, gradualmente se tornavam irreconciliáveis e as correntes que continuaram levantando a bandeira da ruptura com a estrutura sindical, passaram a ficar dispersas e gradualmente marginalizadas.

A partir de então, dentro do marco legal da estrutura oficial, o campo majoritário da CUT enfrentaria nova conjuntura política e econômica, inaugurada com o Governo Collor, marcada pela recessão, desemprego, reestruturação produtiva, etc. Diante disso, tornou-se cada vez mais recorrente o discurso e a prática da colaboração, do propositivismo, considerado o caminho possível, tendo em vista a concepção de movimento sindical concebido pelos sindicalistas do ABC.

Problematizaremos outras componentes que acreditamos terem sido determinantes para o refluxo das lutas ao longo da década de 1990. No entanto, até aqui, optamos em problematizar os limites apresentados pelo sindicalismo cutista, frutos da própria estratégia adotada pela corrente hegemônica da central. Heterogênea desde a sua origem, prevaleceu dentro da central uma concepção legalista e burocrática de sindicalismo levada a cabo,

inclusive, por episódios que contradiziam as bandeiras de democracia sindical. Acreditamos que esse fator, se não decisivo, contribuiu muito para que, nos anos seguintes, as mudanças políticas neoliberais, bem como a reestruturação produtiva, fossem realizadas sem que as lutas que foram feitas tivessem um resultado efetivo em prol da classe trabalhadora brasileira, que em grande parte viu tais medidas serem implantadas de forma apática e/ou despolitizada e que veio enfrentar nos anos seguintes deterioração das condições de trabalho e salário, desregulamentação parcial das leis trabalhistas, além do desemprego. O centro gravitacional da CUT passou a ser o sindicalismo oficial, e não as organizações de base autônomas. A balança pendeu para o lado da legalidade, inibindo as iniciativas de grupos que agiam informalmente no cotidiano das fábricas.

2.2 As comissões de fábrica e a questão da institucionalização dos movimentos autônomos

Em 1983, Maurício Tragtenberg, refletindo sobre o caráter das comissões de fábrica que irrompiam tanto em São Bernardo quanto em São Paulo, disse que elas se “*degeneram* quando transformadas em correias de transmissão de diretorias sindicais ‘pelegas’ ou ‘autênticas’, ou de seitas e partidos políticos” (Tragtenberg, 2011, p. 21 – grifo do autor). O autor chamava a atenção para o risco que corriam as comissões que nasciam autônomas desde 1978, diante do potencial controle das burocracias sindicais e partidárias, fazendo alusão ao papel que vinha sendo cumprido pela diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e de São Bernardo do Campo, respectivamente. Por degeneração, o autor deixa a entender nesse artigo publicado em dezembro de 1983 no jornal Folha de São Paulo, o processo de controle que as CFs poderiam ser submetidas ficando, assim, despojadas de sua essência, ou seja, a autonomia. Tragtenberg mantinha-se, assim, coerente com suas análises anteriores em relação à criação das CFs de Piratininga em 1981 e das comissões da Massey Fergusson, Ford e Asama em 1982, onde também alertava sobre os potenciais males que a burocracia sindical ou partidária poderia trazer à luta autônoma dos trabalhadores daquelas empresas.

Passada mais de uma década desde a análise e alerta feitos por Tragtenberg sobre o surgimento daqueles órgãos, eles pareciam ter sofrido o processo de degeneração por ele

caracterizado. Soares (1998) mostra, através de longa pesquisa junto a várias comissões em São Bernardo do Campo que, no começo da década de 1990, todas elas estavam alinhadas programaticamente com o Sindicato e cumpriam uma agenda pragmática diante do complexo de reestruturação produtiva que era instalado naquele parque industrial, cumprindo apenas um papel regulamentador das mudanças feitas pelas empresas na gestão da produção.

Abaixo voltaremos à análise do papel cumprido pelas CFs do ABC. Por ora, tentaremos compreender o que teria impedido o crescimento e o amadurecimento das comissões de fábrica autônomas. Sem querer dar respostas, tentaremos apontar o que entendemos ser obstáculos que se ergueram à autonomia desses órgãos que se colocavam como alternativa à estrutura sindical.

Pedreira Filho (1997, p. 100) classificou o surgimento desse tipo de organização operária na conjuntura do final da década de 1970 como, no mínimo, uma “necessidade histórica de superação da estrutura sindical corporativista”. Para o autor, aquele movimento evidenciava uma tendência histórica do operariado brasileiro em criar organizações de base seja por categoria, seja por locais de trabalho, cujos motivos variam “em torno da ausência de caráter orgânico das suas instâncias representativas, seja no nível sindical, seja ao nível político”. E, de fato, a análise feita por ele das comissões criadas desde a explosão grevista de 1978 revela um processo forjado na prática da luta, no vácuo criado pelas instituições representativas, sobretudo os sindicatos. O autor coloca diversos depoimentos de ex-membros daquelas comissões que revelam inclusive a falta de experiência em negociações, criação de estatuto e mesmo em assembleias, deixando claro o caráter pedagógico das lutas.

Em outra etapa, já reconhecidas pelos empregadores, através da superação de inúmeros obstáculos através de movimentos grevistas, as CFs, como já apontamos acima, ficaram sob fogo cruzado. Mesmo sob a representação do “sindicalismo autêntico”, como o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, elas foram alvo de disputa pelo seu controle. E por outro lado enfrentaram a intransigência das empresas que viram nesses órgãos a oportunidade de evitar os conflitos intermináveis no chão de fábrica, além de tentar fazer deles interlocutores de uma ideologia colaboracionista a ser transmitida ao conjunto dos trabalhadores. O fato é que uma vez constituídas elas não tiveram tempo hábil

de gozar de autonomia plena. O limite da autonomia dos organismos de chão de fábrica criados naqueles anos, na maioria das vezes, era a própria instituição das comissões de fábrica. Ela se esgotava quando deixava de ser grupo clandestino.

A análise feita por Jácome Rodrigues (1990) mostra essa face, muito embora, ao contextualizá-las, o autor ressalte, acertadamente, os aspectos potencialmente positivos das comissões. Segundo ele, as disputas e os impasses no interior das fábricas fez emergir a necessidade, para os empregadores, de uma instituição que antecipasse os conflitos²⁶. Já para os trabalhadores havia a necessidade de um órgão que aumentasse o poder de controle sobre a produção, ou seja, que ampliasse, ou antes, instalasse mecanismos de democracia na fábrica. Ou seja, havia interesses de ambas as partes que convergiam na criação de comissões de fábrica. Os casos analisados pelo autor, um em uma unidade fabril em São Paulo e outro em São Bernardo do Campo, contaram com a instituição de comissões de fábrica cujos estatutos foram estabelecidos em negociação com as empresas e, portanto, estabelecendo regras nas quais a atuação dos órgãos de representação dos trabalhadores deveriam ser enquadrados. Os interesses convergentes, segundo o autor, estavam inseridos no bojo de mudanças na gestão da produção que, se não levavam os trabalhadores a assumirem o poder, os aproximavam dele.

Tanto na CF da Ford de São Bernardo, como na de São Paulo, o estabelecimento do estatuto colocava as lideranças em uma nova situação com a qual tiveram que, na prática, lidar. E isso não só ali, mas em todas as comissões instituídas naquele período. A situação trazida para aquelas lideranças com a conquista das CFs consistia em, a partir de então, agir e tomar decisões como representantes, tendo agora por trás a responsabilidade de conduzir as negociações conforme prevê o estatuto acordado previamente, e não mais fazer parte de um movimento cuja instância de decisão é o conjunto dos trabalhadores²⁷. Os estatutos, de

²⁶ “Ambas as comissões de fábrica, no caso da empresa estudada, ao mesmo tempo que foram uma conquista dos trabalhadores e uma arma importante nos seus embates cotidianos com o capital na produção, são vistas pela administração fabril como uma maneira de institucionalizar o conflito, tentando evitar, assim, os movimentos com fortes conotações espontâneas que possam, porventura, fugir ao controle seja do patronato, seja das direções sindicais ou mesmo das lideranças dentro da fábrica” (Jácome Rodrigues, 1990, p. 43).

²⁷ Destoa dos demais estatutos criados no período, o da CF da Asama Ind. de Máquinas S.A. criada em 1982, uma vez que ela tinha o objetivo de “corrigir possíveis injustiças ocorridas com a empresa, exigir da administração medidas tendentes a melhorar condições de trabalho e elevar o nível de vida dos trabalhadores, estabelecendo diálogo franco com os empregadores. Órgão deliberativo e a assembleia geral, composta por

certa forma, consolidavam o afastamento das lideranças do restante do movimento no chão da fábrica e as aproximava das chefias e dos sindicatos, ou seja, um degrau que era colocado entre o conjunto de trabalhadores e o *staff* da empresa e entre eles e a burocracia sindical.

É evidente que, naquela conjuntura, as CFs tornaram-se um contrapoder ao despotismo das chefias, uma das pautas recorrentes do movimento operário ao longo da década de 1980. A recusa em aceitar o órgão de representação dos trabalhadores por parte dos supervisores revelou essa tendência: no levantamento feito por Rodrigues (1990), 62,5% deles entendiam que a comissão de fábrica de uma unidade em São Paulo prejudicava os seus trabalhos. Porém, ao mesmo tempo em que, diante das dificuldades enfrentadas pelos operários em ambientes despóticos, as CFs representavam um importante instrumento de contrapoder ou democracia na fábrica, como colocou o autor, por outro lado, o antagonismo de interesses irreconciliáveis que se sobrepõem a qualquer propensão ao diálogo impossibilitou até mesmo o “relacionamento harmonioso na fábrica de forma a reduzir ou eliminar tensões, desentendimentos ou confrontos” (Jácome Rodrigues, 1990, p. 70), conforme previu a declaração de objetivos comuns das duas CFs analisadas por ele.

Isso porque, de 1982 até meados de 1986, a CF da Ford unidade de São Bernardo, obteve inúmeras conquistas tais como vetos de contratações, capacidade de recusar condições inadequadas de trabalho, eleger feitores e líderes, equiparação salarial e redução do ritmo excessivo do trabalho. No entanto, no segundo semestre de 1986, 25 dos 28 membros foram afastados da empresa e tiveram que responder a processo administrativo após um movimento grevista. A outra CF, a unidade do Ipiranga, da mesma empresa, sofria de uma “semiparalisia da representação trabalhista diante de uma posição de enrijecimento assumida no período recente pelos empregadores no tratamento das questões relacionadas com a mão de obra” (Jácome Rodrigues, 1990, p. 114). O primeiro caso, o do afastamento dos membros da CF, reproduziu no nível micro, no chão da fábrica, o que acontecia ainda no nível macro, com os sindicatos de categorias. Uma vez eliminada o conjunto de

todos os trabalhadores da Asama sem discriminação, e a Comissão de Representantes dos Trabalhadores” (Tragtenberg, 2011, p. 86). Parte da categoria dos metalúrgicos de São Paulo e apoiada pela Oposição Sindical daquela categoria, a CF da Asama deliberou ainda que o Sindicato seria apenas um órgão consultivo. Seus membros poderiam ter o mandato revogado a qualquer momento por decisão da assembleia geral.

representantes, os trabalhadores ficavam desarmados e desmobilizados diante dos ditames das empresas. No outro caso, embora o autor não descreva a situação de semiparalisa que viveu a CF de São Paulo, podemos supor que, o Plano Cruzado que trouxe para aquela categoria a necessidade de acordos rápidos naquele ano, tenha aproximado mais a empresa do Sindicato, deixando em segundo plano, à revelia, a relação com a CF.

A recomposição de forças das elites na segunda metade da década de 1980 em torno do bloco conservador que chegou ao governo, além da eliminação das lideranças por meio de perseguição no interior das fábricas representou um duro golpe também às comissões de fábrica. Vale lembrar que, após a campanha salarial dos metalúrgicos em 1985, ocasião em que foi deflagrado um movimento grevista em todo o Estado de São Paulo, as empresas lançaram mão da prática sistemática da chamada “lista negra” que inscrevia lideranças combativas demitidas das fábricas, em listas que eram repassadas para as grandes empresas do setor metalúrgico, dificultando, se não anulando, a possibilidade de retorno daqueles trabalhadores à categoria.

Pedreira Filho (1997) mostra que havia um jogo de interesses de empresários e governo naquele movimento. O autor, com base em declarações e pronunciamentos de políticos e empresários, descreve que os primeiros endureceram o jogo com os trabalhadores nas negociações com o objetivo de forçar um movimento grevista generalizado e colocar a política de congelamento de preços de Sarney na “berlinda”. Além disso, o movimento grevista abria precedentes para as perseguições no interior das empresas. Já o governo Sarney esperava o desfecho da greve para por fim à “anarquia” sindical que trazia à tona os “fantasmas” do regime militar e poderia comprometer o andamento de seu governo em curto prazo.

Por outro lado, a CUT encaminhou aquela campanha salarial através dos seus sindicatos e comissões de fábrica. Com amplo apoio e mobilização nas bases metalúrgicas de todo o Estado, as paralisações tiveram ampla adesão e ao menos a mobilização teve enorme sucesso. Porém, conforme os acordos foram saindo de forma fragmentada, por categoria ou por empresas, o movimento foi enfraquecendo, criando a oportunidade para a perseguição aos militantes. Sem abandonar, portanto, o corporativismo por conduzir as negociações através dos sindicatos, o movimento grevista foi enfraquecendo, favorecendo a

perseguição das empresas no “vácuo” gerado pelo retorno de algumas categorias ao trabalho (Pedreira Filho, 1997).

As demissões após a jornada grevista de 1985 alteraram a correlação de forças nas empresas. A partir de então as chefias passaram a perseguir os trabalhadores que esboçavam qualquer tipo de descontentamento ou aparentavam militar. Ao mesmo tempo, muitas empresas aproveitaram, nos anos seguintes, para iniciar a difusão da ideologia da administração moderna, baseada no estoque mínimo e, segundo o ideário do consentimento, respeito mútuo entre funcionários, não importasse o cargo. Em meio a essa ofensiva contra os trabalhadores, ficaram algumas das comissões de fábrica em São Bernardo do Campo. Como vimos, elas eram passíveis de serem afastadas pelos patrões, como ocorreu em uma unidade fabril de São Bernardo do Campo estudada por Jácome Rodrigues (1990). Aquelas que permaneceram, no entanto, ficaram isoladas do conjunto de trabalhadores e passaram a se apoiar cada vez mais nos sindicatos, isso porque haviam se tornado alvos fáceis das chefias, bem como parâmetros para definir se um operário era ou não um potencial militante apto a ser despedido conforme sua aproximação com os membros da CF (Pedreira Filho, 1997).

Diante disso, Pedreira Filho (1997, p. 228) conclui que

[...] a afirmação da autonomia das comissões de fábrica não é apenas uma questão de princípio acima de tudo, trata-se da conquista dos espaços específicos de atuação. Ao *alterar a relação de forças* no interior da fábrica (modificando práticas nessa relação), a comissão de fábrica reafirma sua autonomia enquanto instância representativa de um dado conjunto – os trabalhadores da unidade fabril –, mesmo que essa autonomia seja circunstancial.

Ou seja, a autonomia das CFs está submetida às circunstâncias a elas colocadas. O período aberto pelas perseguições aos militantes no chão de fábrica após a jornada grevista de 1985 alterou as circunstâncias em detrimento da autonomia das comissões. Estas ficaram isoladas e fragilizadas, incapazes de se contraporem às políticas empresariais. Quanto aos sindicatos, o autor conclui que as comissões exercem autonomia relativa e dadas as condições vigentes da classe operária, elas não foram suficientemente fortes para prescindirem dos sindicatos. Mas ressalta que seu princípio geral é o de acatar as

deliberações do coletivo da fábrica, mesmo que criem situações de conflito com os sindicatos (Pedreira Filho, 1997).

Ora, uma vez fragilizadas, restaram às comissões de fábrica se aproximarem cada vez mais do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, visto que ficaram isoladas do conjunto dos trabalhadores. Vimos que diante de uma das primeiras iniciativas de criação de CFs o Sindicato demonstrou inclinação em controlá-las. Essa tendência ganhou ainda mais respaldo após a campanha salarial dos metalúrgicos do Estado de São Paulo em 1985.

Ao final da década de 1980, segundo Soares (1998), o ABC Paulista contava com cerca de 40 CFs representando 75% dos metalúrgicos. Tais números, no entanto, não sugeriam o fortalecimento de órgãos autônomos. Eles revelam, antes, a tolerância dos empresários para com aqueles órgãos de base. Ora, se a autonomia das CFs não é uma questão de princípio e sim circunstancial como colocou de forma acertada, a nosso ver, Pedreira Filho (1997), a segunda metade da década de 1980 iria provar que a manutenção daqueles órgãos reforçaria o controle que o sindicato e as empresas teriam sobre elas. Ou seja, reforçaria o que Tragtenberg entendeu, ainda no começo da década por degeneração.

Ainda em 1989 as CFs se tornariam órgãos colaboradores e regulamentadores, juntamente com o SMSBC, das inovações organizacionais que muitas plantas daquela base vinham implantando. Segundo próprio documento do Sindicato, ainda nesse ano, todas as comissões conquistaram cláusula relativa à transmissão de informações relativas às mudanças tecnológicas e organizacionais (SMSBC, 1995, p. 33 *apud* Soares, 1998, p. 232).

Vários depoimentos de membros das CFs da base dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo colhidos por Soares (1998) dão a entender que elas eram importantes instrumentos que se antecipavam ao conflito buscando o diálogo no interior das fábricas de modo a criar uma nova cultura entre patrões e empregados, e isso estaria em sintonia com as novas propostas de gestão da produção. Além disso, as comissões serviriam para esclarecer ao conjunto de trabalhadores o papel das novas tecnologias. Raramente nos depoimentos os membros questionam o caráter daquelas mudanças e na maioria das vezes cumprem papel pragmático frente a elas, ou seja, aplicam protocolos de implantação e esclarecem para os trabalhadores suas novas funções. O alcance máximo da crítica que

esboçam vai ao sentido de que o rearranjo de funções e as novas tecnologias aumentam o ritmo e torna estafante a atividade do trabalhador. Porém, ressaltam que poderia ser pior, caso não houvesse participação alguma dos trabalhadores organizados na fábrica, pois as tecnologias seriam implantadas segundo a vontade das empresas²⁸.

Tal papel pragmático adotado pelas comissões era parte do seu alinhamento político, ideológico e de agenda com o SMSBC. Os sindicalistas na época já tinham adotado o discurso de que “as coisas mudaram” e de que o confronto não era mais necessário, pois daria espaço ao diálogo e a colaboração. Era preciso criar novos canais de diálogo e participar ativamente das mudanças, buscando obter vantagens frente ao complexo de reestruturação produtiva e a modernização contínuos. As comissões, portanto, cumpriam papel estratégico fundamental (Soares, 1998).

As comissões de fábrica surgem após 1978 em meio à crise de representação das instituições de uma forma geral e em especial a dos sindicatos, bem como contra o autoritarismo das chefias no chão de fábrica. Portanto, guardavam potencial autônomo diante de todo aparato autoritário montado para garantir a tranquilidade nas fábricas. No entanto, enfrentaram obstáculos dentro e fora das unidades fabris e, por conta das circunstâncias, perderam seu caráter autônomo.

À luz dos acontecimentos, no entanto, é possível tirar algumas conclusões que vão além dos aspectos circunstanciais que fizeram das comissões em São Bernardo porta-vozes das políticas sindicais e empresariais.

Uma das características que definem as CFs é o reconhecimento legal por parte da empresa através da criação de regras sob as quais aceitam atuar, previstas nos estatutos, que dizem respeito às eleições dos membros, tempo de mandato, revogação de mandato, horários pré-estabelecidos para seus membros se dedicarem à comissão, encaminhamento de reivindicações dos trabalhadores, cargos dos membros etc. Tudo acordado e reconhecido pela empresa. Os estatutos, portanto, criam uma diferenciação em relação ao estágio anterior à criação das comissões, os grupos de fábrica clandestinos. Nestes não há regras claras de atuação, de modo que a militância não fica restrita aos membros eleitos. Ou seja,

²⁸ Ver Soares (1998), especialmente o capítulo IV tópico 1.3 “As comissões de fábrica e a reestruturação produtiva”.

trata-se de um espaço aberto para a militância. Isso oferece aos grupos maior mobilidade às suas ações quando enfrentam problemas tais como o trabalho intenso, autoritarismo, baixo nível salarial etc. podendo ou não criar uma situação de conflito aberto.

Um depoimento de um membro de uma comissão citado por Gennari (1999, p. 109) dá a dimensão do que estamos querendo problematizar ao contrapor grupos e comissões de fábrica, vejamos:

[...] quando a gente participava da comissão clandestina, a gente tinha muito mais condição de conversar com os companheiros, de trazê-los para o sindicato. Agora não consegue. Porque a Comissão se burocratizou...não sei como fugir disso. Ela fica perdida na rotina do estatuto, do regimento e isso eu acho que é uma deficiência da Comissão. Os membros da Comissão se perdem muito nos problemas do dia a dia. Tem companheiro que se limita só na área dele. Eu sou dono dessa área. Tem companheiro que consegue sair desse esquema...naquele tempo o meu trabalho era conversar com os companheiros e não me perdia com as picuinhas que existem na fábrica no dia a dia.

Diante desse aspecto restritivo, que engessa a mobilização nas fábricas, Gennari (1999, p. 111) coloca:

[...] Ainda que consiga garantir a manutenção de algum benefício, a Comissão não constrói no coletivo operário um projeto de intervenção que seja capaz de desmascarar os interesses empresariais no ambiente produtivo e seja um importante tijolo na construção do projeto dos trabalhadores. Sem raízes profundas, com o passar do tempo, a ação da Comissão de Fábrica torna-se extremamente vulnerável às investidas da empresa que, a depender das condições do mercado e de suas perspectivas a médio prazo ora respeitará a sua representação ora simplesmente passará por cima de toda consulta democrática.

Ora, a partir desse ponto de vista, a legalidade das comissões é o que as tornam vulneráveis diante de uma situação de conflito. Isso porque ela afasta o conjunto dos trabalhadores das tomadas de decisões e, em última instância, cria dificuldades para que a luta se espalhe na fábrica. O estatuto, portanto, funciona como um centro gravitacional poderoso em torno do qual gira os conflitos, dificultando outras formas de organização, como, por exemplo, a militância em grupos clandestinos. O estatuto, portanto, coloca um degrau entre o conjunto dos trabalhadores e os representantes legalmente instituídos na comissão. Dessa forma, sejam elas autônomas ou não em relação aos sindicatos, as CFs, em virtude do seu reconhecimento pelas empresas, além de criar uma cisão no seio dos

trabalhadores, também retira o caráter pedagógico das lutas dos grupos informais, que passam a ser regulamentadas pelas normas estatutárias.

Embora defina os grupos de fábrica como “pequena organização informal na empresa, que emerge no instante das greves, deixando traços impessoais de uma linha de lutas de base talvez contínua, mas difícil de reconstruir”, Pedreira Filho (1997, p. 27) reconhece que eles são resultados da subjetividade operária que se opõe às condições objetivas do processo de trabalho. Ou seja, são produtos sociais inerentes às relações sociais de produção. Dessa forma, entendemos que a instituição das CFs não pode prescindir da atuação dos grupos informais, visto que eles podem garantir a continuidade das lutas, sobretudo naquelas ocasiões em que não é mais possível a elas estabelecerem a crítica às burocracias sindicais, ou às empresas ou mesmo das condições de trabalho.

2.2.1 Colaboracionismo: uma nova forma de resistência diante da “falta de alternativas”? As câmaras setoriais e o protagonismo sindical diante da reestruturação produtiva

Findo período grevista do final da década de 1970 e começo da de 1980 a burocracia sindical de São Bernardo do Campo restabeleceu a tutela das organizações de base à estrutura oficial. Com isso ela conseguiu “assegurar o consentimento operário alicerçado na regulação dos conflitos fabris sob o controle da empresa” e também ao final daquele período e ao longo de toda a década de 1980 essa burocracia sindical “mostrou-se igualmente sensível às reivindicações das bases, além de permeável à incorporação daqueles operários que se destacavam pelo trabalho organizativo nas empresas” (Braga, 2012, p. 178). Da mesma forma, ela contou com o apoio e o consentimento de diferentes grupamentos políticos reorganizados em torno do PT e da CUT. Tendo essas características em vista, Braga (2012, p. 179) diz que:

[...] No encontro entre essas duas formas de consentimento, percebemos como a subversidade inorgânica transformou-se em consentimento ativo para muitas daquelas lideranças provenientes das bases operárias (...) E uma nova forma de dominação social – apoiada sobre a pacificação reformista dos conflitos trabalhistas e somada à integração à estrutura sindical oficial, isto é, ao Estado, daqueles ativistas mais destacados – começa a se insinuar.

Foi dessa forma que ao final da década de 1980, tanto a CUT, como o Partido dos Trabalhadores, conseguiu, em partes, capitalizar o descontentamento difuso da classe trabalhadora brasileira, agregando em torno de si diversas lideranças emersas das lutas cotidianas das bases de diversas categorias, juntamente com uma parcela expressiva da classe trabalhadora o que, em partes, foi responsável pela chegada de Luiz Inácio Lula da Silva ao segundo turno das eleições em 1989.

A CUT, em especial, terminara a década de 1980 como a maior central do país, com cerca de 1520 sindicatos filiados. Levantamento feito pelo IBGE em 1991 e analisado por Comin & Cardoso (1997), mostrou que a central tinha amplo espectro, com capacidade de penetração em todos os ramos da economia e em todas as regiões do país. Contava ainda com o prestígio mesmo de bases cujos sindicatos não eram a ela filiados. Os autores mostraram, através de um *survey* realizado com trabalhadores de quatro categorias, sendo duas de metalúrgicos (São Paulo e ABC), uma da alimentação e outra dos bancários (ambas de São Paulo) que a Central Única dos Trabalhadores tinha a preferência de 40,8% de todos os entrevistados²⁹. O levantamento constatou também que os trabalhadores que optavam por alguma central, mas em especial pela CUT, eram mais politizados, apresentando altos índices de participação política e atitudes democráticas³⁰. Além disso, a média dos trabalhadores com maior proximidade com os sindicatos de suas respectivas categorias era maior entre os simpatizantes do sindicalismo CUT tanto em comparação com os da Força Sindical, quanto em comparação com os demais que não tinham inclinação por qualquer central. Portanto, cruzados os dados, os autores concluíram que os entrevistados adeptos da CUT, através dos seus órgãos de representação imediatos, os sindicatos, eram mais politizados e atuavam mais politicamente. E mesmo sendo os sindicatos os catalisadores e disseminadores de identidades coletivas, e através dos quais a proximidade, ou não, dos

²⁹ Sendo 23% dentre os metalúrgicos de São Paulo (Força Sindical), 64,6% dos metalúrgicos do ABC (CUT), 27,3% dos trabalhadores da alimentação (Força Sindical) e 48,8% dos bancários (CUT) (Cardoso & Comin, 1997, 177).

³⁰ Congregados esses dados no índice “Fator de Politização”, podemos observar nos estudos que os trabalhadores adeptos do sindicalismo CUT apresentavam sempre números maiores tanto comparados com os da Força Sindical quanto com os demais trabalhadores que não souberam responder ou não tinham preferência por nenhuma das centrais. O índice agrupa os seguintes indicadores: interesse por política (nenhum, algum ou muito), índice de informação, índice de *political malaise*, índice de atitudes democráticas, escolaridade e quantas vezes por semana o entrevistado costuma ler sobre política (Comin & Cardoso, 1997).

trabalhadores filtraria a preferência pelas centrais, a CUT, mais do que a Força, tinha maior capacidade de atração.

Nogueira (1996), ao estudar o surgimento do movimento sindical do funcionalismo público comprova esses dados. Na medida em que o funcionalismo público sofria com a crise do Estado e, conseqüentemente com a deterioração das suas condições de trabalho e salarial ao longo da década de 1980, suas formas de luta se aproximavam cada vez mais das dos operários e da classe trabalhadora em geral. E, para o autor, a inserção do funcionalismo público na CUT caracterizou uma dimensão subjetiva da explicação para o fortalecimento da combatividade da categoria.

Ora, a partir do exposto, a nosso ver, a CUT, em menos de dez anos de existência, se colocava como um agente político importantíssimo, com ampla capacidade de universalização das lutas, além de ser um importante difusor ideológico.

Entendemos que tal potencialidade conquistada ao longo desse período, vinha do alinhamento de seus militantes com as lutas cotidianas nas bases de suas categorias, bem como na capacidade de articulação de grande parte deles nos momentos de mobilização. No entanto, como dissemos acima, estava em curso um processo de burocratização da central, processo esse obnubilado pelas mobilizações permanentes das diversas categorias. Quando, porém, a candidatura de Lula foi derrotada em 1989 e o presidente eleito passa a realizar um conjunto de reformas políticas e econômicas, tal processo começa a ficar mais nítido, explicitando essa tendência de alguns dos setores cutistas.

A campanha de Lula ascendeu junto com as crescentes greves e mobilizações, frutos do fracasso dos planos de estabilização do governo Sarney. Porém, ainda assim, a ida do candidato petista para o segundo turno foi uma surpresa, haja vista que em seu lugar esperava-se Leonel Brizola do Partido Democrático Trabalhista (PDT). Lula obteve no primeiro turno 11,6 milhões de votos (16,08%) e para o segundo pleito conseguiu atrair apoios de figuras importantes do cenário político, como o de Mario Covas, Leonel Brizola e Roberto Freire. Porém, a campanha do petista passou a sofrer gradativamente ataques, boicotes e atos clandestinos de grupos de direita que enxergavam nele uma ameaça “revolucionária”, e tomou proporções ainda maiores quando as primeiras pesquisas apontavam empate técnico entre ele e Collor de Melo. A partir daí, segundo Secco (2011,

p.138), a “Rede Globo, fiadora do candidato da Direita, em consórcio com o Governador do Estado de São Paulo (Orestes Quércia) e outras autoridades militares e civis, resolveu intervir diretamente”. Desde então, alguns episódios difundidos caluniosamente na mídia envolvendo o nome de Lula e a legenda do seu partido, começaram a minar as chances de vitória. Ao fim da campanha, o candidato da “Frente Popular”³¹ acumulava grande desgaste e saiu derrotada das eleições³². Ainda assim, conseguiu obter 31 milhões de votos, contra 35 milhões de Fernando Collor.

Collor chegara à presidência com os votos, sobretudo, do empresariado e das classes médias, além dos “descamisados” ou “pés descalços” para os quais dizia que iria governar. Porém, sua candidatura que não representava nenhum segmento específico da sociedade como as demais, contou, portanto, com o apoio difuso daquelas camadas sociais (Secco, 2011, p. 134). Desse modo, sua chegada ao poder, como coloca Antunes (2005, p. 9), foi a “expressão (bem- sucedida) de um improviso necessário da ordem ante os riscos presentes no quadro eleitoral”.

Tendo em vista esse cenário político, Collor manteve uma relação tensa com o Congresso, por não ter amplo apoio e desde o início de seu mandato adotou atitudes autoritárias, tais como o encaminhamento de medidas provisórias (Antunes, 2005).

Antes, o presidente eleito já tinha dado mostras do seu autoritarismo quando adotou, no dia seguinte da sua posse, um plano econômico ortodoxo, o “Plano Brasil Novo” que ficou conhecido como “Plano Collor” que consistia num conjunto de medidas de controle da inflação, cujo bloqueio da liquidez o distinguia dos demais planos de estabilização criados anos antes (Carvalho, 2006).

No entanto, o plano econômico adotado fazia parte de um leque mais amplo de medidas de reorientação da política econômica do país, dentre as quais os planos de

³¹ A coligação reunia, além do Partido dos Trabalhadores (PT), o Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e o Partido Socialista Brasileiro (PSB).

³² Além da ofensiva midiática e, por vezes, criminosa dos setores conservadores contra o candidato da esquerda, Secco (2011, p. 143) diz ainda que “as dificuldades enfrentadas por um partido baseado em núcleos de base com uma linguagem socialista em ganhar uma eleição, ficava por conta de um quadro semi-democrático e de competição eleitoral, que fecundou as sementes autoritárias de uma das correntes do partido que dificultava a participação das correntes de esquerda e cuja derrota em 1989 tornou necessária a eliminação das vozes radicais”. Ou seja, havia no interior do partido a mesma tendência de burocratização que ocorria na central sindical. Boito (2005) diz que o apego da CUT à estrutura sindical também ajudou a minar a candidatura de Lula.

desenvolvimento estratégico das indústrias, tais como o PBQP (Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade), o PCI (Programa de Competitividade Industrial) e o PACI (Programa de Apoio à Capacitação da Indústria) adotadas tendo em vista capacitá-las para competir internacionalmente, uma vez que a política de abertura de mercado, o ‘carro chefe’ de todas as mudanças implementadas, já tinha sido adotada³³.

Em 1989 a tarifa média de importação no país era de 39,5%, e no primeiro ano do governo Collor passou para 32,2%. A redução das alíquotas para veículos foi ainda mais acentuada, passando de 85% em 1990, para 59,5% em 1991. Seguindo a forte tendência de baixa, passou para 49,3% em 1992, indo para 39,3% em 1993 e alcançando 34,3% a partir de julho de 1994 (Ministério da Indústria Comércio e Turismo - MICT, *apud* Comin, 1998).

O choque de tais medidas sobre o PIB e sobre a atividade industrial foi imediato. Entre 1990 e 1992 o Produto Interno Bruto baixou 4% em relação a 1989, e as atividades industriais, as mais atingidas, sofreram redução de 13,3% em relação ao mesmo ano. A redução das atividades industriais do setor de bens duráveis só não foi pior que o do setor de bens de capital: esta caíra 22,4% frente a queda de 14,2% da primeira (sempre em relação a 1989) (Mattoso & Baltar, 1996, *apud* Comin, 1998). Já a produção de veículos foi de 167.431 para 86.194 (Anfavea, 2013, p. 60).

³³ “A Portaria MEFP nº 365, de 26/6/1990, ao instituir as Diretrizes Gerais da Política Industrial e de Comércio Exterior (PICE), definiu os principais objetivos e os parâmetros que norteariam a reestruturação econômica e a mudança para o novo modelo. Em março de 1990, por meio da Medida Provisória (MP) nº 158, o governo procedeu à liberação das importações com a eliminação das barreiras não-tarifárias representadas pela lista de produtos com importação suspensa, pelos programas de importação das empresas e pelos regimes especiais de importação. Na mesma data, por intermédio da MP nº 161, foram suspensos ou eliminados a maioria dos incentivos fiscais e subsídios.” (Diniz, 1993, p. 8). Meses depois, no dia 12/09/1990, o governo lançou o PACTI, que previa o aumento da participação do PIB na aplicação em ciência e tecnologia (de 0,5% do em 1989 para 1,3% e 1994). No dia 7/11/1990 foi lançado o PBQP, destinado a promover atividades que desenvolvessem a conscientização e a motivação de empresários, trabalhadores e consumidores, tendo em vista aprimorar métodos de gestão e o aprimoramento da infraestrutura tecnológica. Por fim, no dia 28/02/1991, lançou o PCI “que objetivava o estímulo à competitividade em três níveis distintos, o estrutural, o setorial e o empresarial.7 O PCI previa a isenção do IPI e do ICMS sobre máquinas e equipamentos destinados à modernização da produção, além da concessão de benefícios creditícios por agências oficiais de crédito e através dos títulos de Desenvolvimento Econômico; propunha a concessão de incentivos fiscais e creditícios às exportações através do Programa de Financiamento às Exportações (PROEX) e o estabelecimento pelo BNDES de uma linha especial para financiar exportações de bens de capital (FINAMEX); eliminava a exigência de financiamento externo para a importação de máquinas e equipamentos e determinava a redução para 60% do limite máximo do índice de nacionalização a ser requerido nas operações de órgãos e agências governamentais.” (Ibdem, p. 9).

Todos esses índices se recuperaram após 1992, como veremos adiante. Porém, as taxas de ocupação que igualmente sofreram bruscas reduções, durante mais de uma década, não alcançariam o mesmo patamar.

A taxa média de desemprego de seis regiões metropolitanas levantada pelo IBGE passou de 3.35% em 1989 para 5,8% em 1992. Na indústria geral, mais de um milhão de postos foram fechados, sendo que no setor automobilístico e de autopeças, no mesmo período, tinham sido fechados mais de 73 mil postos de trabalho³⁴.

No que tange à indústria automotiva, o conjunto de medidas adotado rompia com uma prática histórica no país, uma vez que fora implantado para todos os setores, de forma indiscriminada e, portanto, sem a proteção e os fartos subsídios que há décadas privilegiavam a indústria de autos (Comin, 1998). Tais políticas forçavam as empresas brasileiras a se readequarem não só financeiramente, mas organizacional e tecnologicamente. Desse modo, os programas que visavam subsidiar a modernização das indústrias tinham como objetivo dar as condições institucionais para que as empresas adotassem o novo modelo de produção espelhado nas novas formas de gestão da produção japonesa, que se difundira para os países centrais, sendo responsável pela redução dos custos de produção e considerável aumento da produtividade.

Para tal modelo, no entanto, é imprescindível o diálogo com os trabalhadores e, para tal exigência, o governo passa a abrir canais de diálogo com os setores organizados da classe trabalhadora. Isso ficava claro na posição que adotava em relação a esses programas.

Fajardo (2005), ao analisar o PBQP, por exemplo, diz que o governo concebia os programas de qualidade não só como um simples transporte de técnicas japonesas, mas antes como uma estratégia de desenvolvimento que “exigiria uma mudança de relações entre trabalhadores e empresas/instituições, saindo da posição de confronto para a cooperação” (p. 30). Isso explicitava o reconhecimento de que era necessário superar o autoritarismo das fábricas, abrindo diálogo com os trabalhadores, para que pudessem atingir maiores níveis de qualidade e produtividade.

A posição do governo encontrava respaldo na do empresariado, disposto a assumir um perfil mais aberto. Desse modo, os empresários também viram no PBQP uma

³⁴ Ver ANFAVEA e SINDIPEÇAS, 2013.

oportunidade para “conhecer os problemas estruturais da produção industrial do país e identificar os meios para superá-los” (DIEESE, 1994b, p. 19, *apud* Fajardo, 2005, p. 32), sendo o fator de sucesso do programa o envolvimento do capital e do trabalho, uma vez que o PBQP poderia ser como uma

[...] holding em que os empresários e trabalhadores são ‘sócios-acionistas’ e onde o papel do empresariado é ‘levar ao trabalhador a mensagem da qualidade e da produtividade’, na medida em que a ‘modernidade começa com a mudança de postura do empresariado e se consolida com a mudança de postura do trabalhador.’ (DIEESE, 1994b, p.19, *apud* Fajardo, 2005, p. 32).

Por sua vez, as centrais sindicais (CUT, CGT e Força Sindical), pretensamente representando o trabalho na discussão sobre o programa, em linhas gerais, apontaram o PBQP como uma oportunidade para que o empresariado mudasse sua mentalidade que, segundo as três, ainda mantinham uma cultura autoritária dentro das fábricas. Para além de ganhos salariais em torno do aumento da qualidade e da produtividade, as centrais foram unânimes em dizer que era imprescindível a melhoria da “qualidade de vida” dos trabalhadores associada às condições de trabalho, em especial à maior participação dos assalariados no interior das empresas (Fajardo, 2005).

Como podemos observar, ao menos no plano das intenções, os empresários pareciam dispostos a abrir espaços de cooperação e maior participação aos trabalhadores, dando respostas à principal exigência feita pelas centrais sindicais. O rol de programas institucionais e políticas econômicas adotado pelo governo servia de estímulo para que representantes do trabalho e do capital apostassem no colaboracionismo, colocando em prática suas intenções, buscando superar a crise da indústria nacional.

As posições de cada um frente ao programa de qualidade foram proferidas no Seminário “Os trabalhadores e o PBQP” organizado pelo DIEESE em 1994 e confirmava uma tendência de parte do empresariado e de militantes sindicais, expressa desde a segunda metade da década de 1980, em cooperar, agir conjuntamente, buscando convergir interesses. As mudanças ocorridas no nível macroeconômico, promovidas por Collor, reiteramos, de forma autoritária, foram um catalisador que possibilitou a essas parcelas do sindicalismo, em especial as da CUT, e do empresariado serem alçadas a porta-vozes das mudanças organizacionais e institucionais que vinham ocorrendo. E não só porta-vozes,

mas também, e especialmente, protagonistas das políticas que promoviam aquelas mudanças, sendo o caso mais emblemático desse comportamento, sem dúvidas, as câmaras setoriais e, em especial, a câmara setorial do setor automotivo. A exemplo do que ocorrera com parte da burocracia sindical nos EUA e na Europa que, diante das instituições forjadas pelo toyotismo criadas para produzir o consentimento, tornaram partícipes das políticas empresariais uma vez que seu controle sobre o movimento operário tinha sido colocado em xeque, o movimento sindical brasileiro, em especial o setor hegemônico da CUT, passa a protagonizar aquelas transformações, ao lado Estado e dos empresários.

2.3 O legado político e ideológico das Câmaras Setoriais

As câmaras setoriais já foram exaustivamente estudadas, muito embora os estudos críticos não sejam muito numerosos³⁵ comparados aos estudos ou apologéticos ou que buscam fazer um balanço dos resultados obtidos pelos acordos. Desse modo, não iremos reproduzir o histórico dos acordos, uma vez que teríamos pouco a contribuir. Para nós é importante entender e analisar o legado político-ideológico que teve a participação de parte do sindicalismo CUT naqueles entendimentos

O setor hegemônico da CUT, representado pela corrente Articulação Sindical e, em especial, pelos sindicalistas de São Bernardo do Campo aceitou compor as câmaras setoriais junto com empresários e o governo, alegando buscar alternativas para a crise na indústria, aberta após as medidas de Collor, apontadas acima. A iniciativa dos sindicalistas contrariou as decisões do quarto congresso da CUT em setembro de 1991, que rechaçou a participação da central nas câmaras³⁶. A participação, no entanto, foi justificada tendo em vista a ameaça da abertura do mercado, que colocava as empresas nacionais em desvantagem frente às empresas estrangeiras, já em processo de reestruturação produtiva e,

³⁵ Uma abordagem crítica e que explicita o comportamento dos sindicalistas metalúrgicos de São Bernardo do Campo e os resultados políticos e ideológicos da participação deles nas câmaras pode ser visto em Galvão (1996).

³⁶ O Congresso foi bastante conturbado e só evidenciou a tendência de projetos políticos irreconciliáveis entre as correntes de esquerda e a corrente hegemônica, a Articulação Sindical, expressa no III Concut, como vimos. As tentativas de fraudes, o desrespeito ao princípio de proporcionalidade e a intolerância entre os membros das correntes minou as chances de fazer daquele um congresso democrático. Hegemonizado pela Articulação, o IV Concut revelou um caráter até certo ponto autoritário de parte daqueles sindicalistas (Giannotti e Neto, 1991).

portanto, de redução de custos. Esse processo era responsável pela perda significativa de postos de trabalho no setor, acompanhada de perda salarial. A indústria automobilística brasileira não tinha como competir com as estrangeiras arcando com pesados impostos e com o modelo de gestão ultrapassado. Era preciso, desse modo, que os trabalhadores negociassem junto com empresários e governo a redução de impostos, bem como contribuíssem com a modernização do setor, medidas que acreditavam estimular o crescimento do emprego e o aumento da renda no setor³⁷.

De fato, até a assinatura do primeiro acordo, em março de 1992, aquela categoria tinha sofrido redução de aproximadamente 40 mil postos de trabalho no período de 1990-1992. Os trabalhadores das montadoras tinham perdido cerca de 40% do seu poder aquisitivo, comparado com 1985. Tendo em vista esse quadro, os sindicalistas aprovaram os seguintes pontos no primeiro acordo da câmara:

- 1) Redução do preço dos veículos através da redução das alíquotas de IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) e ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) e das margens de lucros das montadoras, fornecedores de autopeças e concessionárias;
- 2) Prorrogação da data-base do acordo salarial de 1º de abril para 1º de julho de 1992, com as negociações ocorrendo ao longo do mês de junho;
- 3) Manutenção do nível do emprego até 30 de junho de 1992, posteriormente estendida até o fim do mês de julho de 1993; além da correção mensal dos salários segundo a média de variação do mês anterior (FIPE/DIEESE), que posteriormente, após o acordo, decidiu-se pelas correções diferenciadas por setor (autopeças e montadoras), segundo a variação do INPC do mês anterior³⁸;
- 4) Criação de um grupo de trabalho para discutir Contrato Coletivo de Trabalho;
- 5) Abertura de consórcios com novas regras favoráveis os consumidores;
- 6) Implementação de um programa de financiamento de caminhões, automóveis, tratores e ônibus, viabilizando o crédito ao consumidor;
- 7) Elaboração de um programa de incentivo às exportações (Anderson, 1999, p.23).

Com exceção dos números de redução das alíquotas de IPI e ICMS, o segundo acordo, assinado em 15 de fevereiro de 1993, foi muito parecido com o primeiro e manteve o mesmo caráter: estimular a venda dos carros, por meio de reduções dos preços. Outros dois pontos foram adicionados: estabelecimento de valores de investimentos a serem feitos em

³⁷ Reestruturação do complexo automotivo brasileiro: as propostas dos trabalhadores na câmara setorial, SMSBC, março/1992.

³⁸ Sobre os aumentos diferenciados, ver Galvão (1996).

prazos pré-estabelecidos para os diversos segmentos da indústria automotiva e o estabelecimento de metas de produção (Anderson, 1999).

Já o terceiro inseriu três itens diferentes dos anteriores a serem implementados em médio prazo: a proibição da importação de partes e peças automotivas, bem como de veículos usados; estabelecimento de alíquotas de importação que deveriam ser reduzidas gradativamente; depreciação de máquinas, equipamentos e bens de capital novos. Já no curto prazo os acordos giravam também em torno da política fiscal e isenção de taxas para o setor, com exceção de um ponto do acordo que previa “relações trabalhistas para tratar dos temas participação nos lucros ou resultados, emprego, manutenção do poder aquisitivo e encargos trabalhistas” (Anderson, 1999, p. 28).

Ao sentarem para negociar nas câmaras, os representantes dos trabalhadores pisavam em terreno já há algum tempo conhecido pelo Estado e pelos empresários. Ambos já negociavam desde a década de 1980, embora os propósitos fossem basicamente a estabilização da inflação e o congelamento de preços³⁹. Com as demissões em massa e a crise estabelecida no setor, era preciso ceder espaço aos sindicalistas, que do ponto de vista legal, eram os únicos interlocutores junto ao operariado. Uma vez no interior das câmaras, os dirigentes sindicais se sobrepunham aos seus representados adotando mecanismos contingenciais que assegurariam a manutenção de postos de trabalho e reajustes salariais, compensados com maior envolvimento e dedicação dos trabalhadores com suas atividades, imprimindo maior ritmo ao trabalho, necessário para suprir o aumento do volume da produção e as metas estabelecidas. Por ora, enquanto as indústrias se adequassem aos ajustes neoliberais de Collor, o movimento sindical asseguraria o comportamento engajado, na produção, dos trabalhadores. Os riscos de mobilizações que demonstrassem descontentamento dos operários seriam reduzidos.

³⁹ “Criadas ao final do governo de José Sarney (março de 1995 a fevereiro de 1990), num período de rápida escalada inflacionária, as Câmaras, que reuniam semanalmente representantes de empresas de um mesmo segmento produtivo, operavam, na prática, como um fórum onde estes ajustavam seus aumentos de preços, servindo, quando muito, para atenuar conflitos no interior das cadeias produtivas” (Cardoso & Comin, 1995, p. 397).

Desde a Executiva Nacional da central, até as organizações por local de trabalho na base de São Bernardo do Campo⁴⁰, a câmara setorial tornara-se consenso, e os resultados obtidos, sobretudo a manutenção do nível do emprego, fez com que o acordo fosse aceito em outras bases até ser estendido para a Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT, congregando sindicatos que, inclusive, eram críticos daqueles entendimentos (Galvão, 1996).

É evidente que o desemprego no setor dificultava as ações combativas do movimento operário, e o recurso ao movimento grevista tornava-se inviável. Porém, os acordos das câmaras setoriais, enquanto demonstração prática das mudanças no perfil do movimento sindical, aprofundavam aquela tendência, inibindo ainda mais qualquer tipo de mobilização (greves, sabotagens, operações tartaruga, etc.), além de tirar do seu horizonte a crítica aos métodos de gestão que gradativamente eram implantados. Ao contrário, os sindicalistas reforçavam o discurso empresarial da necessidade de modernização, de forma acrítica. As comissões de fábricas, igualmente, alinhadas política e ideologicamente com o SMSBC não representavam mais uma alternativa política capaz de questionar o papel do Sindicato e, com isso, ser polo crítico tanto das mazelas deixadas pelo neoliberalismo, quanto dos novos problemas que o novo modelo de gestão colocava.

Soares (1998) mostra, através de depoimentos e de documentos do SMSBC, a “euforia” demonstrada por sindicalistas e membros das CFs com os acordos e o processo de modernização, cuja única crítica esboçada foi o fato de não terem elevado o número de contratações.

Engajados, portanto, no processo de modernização das plantas e da implementação das novas formas de gestão da produção, os sindicalistas de São Bernardo celebraram 11 acordos, resumidos em: capacitação e educação profissional, necessários para tornar esse trabalhador apto às novas atividades nas empresas; garantias de realocação e treinamento para os terceirizados; participação nos lucros e resultados; participação de grupos de representantes dos trabalhadores nas eventuais mudanças de *layout* nas plantas; direito da

⁴⁰ Segundo Soares, (1998), 41 empresas contavam com organizações nos locais de trabalho: 30 comissões de fábrica e 10 ou 11 delegados sindicais (dados do SMSBC), representando 75% dos trabalhadores.

CF em participar nos projetos de melhoria contínua (*kaizen*); enfatizaram ainda que esse trabalho conjunto tinha que ser contínuo, efetivo e sem recuos. Por fim, dizem:

[...] XI. Apesar das reais dificuldades enfrentadas no processo de negociação, é a partir do acordo com os trabalhadores, por meio de seus interlocutores representativos (sindicatos e comissões de fábrica), que nas fábricas são explicitadas divergências e conflitos, por um lado, e aspectos de interesses comum, por outro. Assim, poderá se dar um efetivo processo de desenvolvimento industrial, por meio da valorização dos trabalhadores e da construção consistente de novos sistemas produtivos e novos modelos de gestão de trabalho (SMABC, 1995, p. 37 *apud* Soares, 1998, p. 235).

Um dos depoimentos de um membro de uma CF colhido pelo autor mostra bem o grau de envolvimento e a convicção dele de que aquele processo era necessário e positivo, muito embora deixe transparecer certo grau de ingenuidade:

[...] O Sindicato do ABC, por exemplo, pode ter despertado a necessidade de as empresas se modernizarem porque nossos salários, como dizem os patrões, são mais altos do que os da Fiat de Betim. Então, dentro da necessidade de diminuir custos, as empresas começaram a se mexer: ao fazer algumas mudanças, exatamente, em um lugar onde existe um sindicato e várias comissões de fábrica atuantes. *E, por incrível que pareça, é nos locais em que os sindicatos são mais atuantes, que as empresas estão mais avançadas em relação à reestruturação produtiva.* Pois, nesses locais, as empresas tem a necessidade de investir nas mudanças tecnológicas e organizacionais. Acho que nós também ajudamos a despertar isso. É lógico que a abertura de mercado fez com que as empresas procurassem a se mexer. Ora, ficaram aí vários anos fabricando ‘fusquinha’...E, de repente, as empresas tiveram que se modernizar, e eu acho que nós ajudamos (depoimento de Osmar da Silva Alves, Coordenador da CF da Elevadores Otis, 7/11/1995 *apud* Soares, 1998, p.248-249).

O perfil apresentado pelo sindicalismo CUT nas câmaras setoriais, do ponto de vista político, organizacional e ideológico trouxe ainda mais problemas para os metalúrgicos, senão para a própria classe trabalhadora brasileira como um todo, pois legitimou ideologicamente a reestruturação produtiva no parque industrial mais importante do país, sendo partícipe do processo. Incorporando o discurso da competição global, neoliberal, de mercado, e da empregabilidade, não esboçou uma crítica sistemática a ele. Ao contrário, se dispôs, junto com os organismos de base, a convencer os trabalhadores do papel importante que tinha, dali em diante, a qualificação e o envolvimento com a qualidade e a produtividade. Não podemos, evidentemente, debitar todo o processo de reestruturação

produtiva nas práticas concertacionistas do sindicalismo do ABC (e da cúpula da CUT de um modo geral). Entretanto, é importante ressaltar que elas legitimaram tal processo enquanto interlocutores dos trabalhadores com quem tinham enorme prestígio. Desse modo, foram corresponsáveis tanto pelas mudanças materiais, quanto, e em especial, pelas mudanças subjetivas daquela e de outras categorias. As câmaras setoriais abriram precedente para que os trabalhadores cedessem seu ritmo de trabalho na fábrica, bem como cedessem o seu saber-fazer nas atividades⁴¹ na planta fabril⁴².

Do ponto de vista organizacional, a participação na câmara foi igualmente nociva e lesou os trabalhadores metalúrgicos naquilo que os tornavam mais fortes: a ação coletiva. Se, no interior da CUT, as diferentes concepções e práticas nas estratégias políticas-organizacionais já acumulavam uma série de problemas que enfraqueciam o poder de mobilização dos trabalhadores, minando uma década de acúmulo de forças, ao entrar na “zona cinzenta” dos acordos tripartites, a corrente hegemônica da central abriu outro precedente que permitiu aos empresários praticamente anularem, por ora, o poder de mobilização que fosse capaz de fazer daquela categoria um polo crítico às políticas neoliberais.

Galvão (1996) conta que os impasses em torno do acordo das câmaras começaram logo três meses depois da assinatura, pois o governo manteve a política de abertura de mercado indiscriminada e ainda não tinha regulamentado os consórcios, nem liberado os financiamentos. Por outro lado, os empresários reajustavam os preços dos automóveis e tentavam desvincular o acordo da câmara do acordo coletivo dos metalúrgicos. Com isso, as empresas tentavam reajustar os salários e dar o aumento real apenas para os trabalhadores dos grupos contemplados na câmara setorial, montadoras e autopeças, excluindo outros, como máquinas e eletroeletrônicos. Embora tenham cedido reajustes até

⁴¹ Discutiremos esse ponto mais a frente.

⁴² Boito (2005), analisando um processo mais global, vai dizer que a concepção estratégica da Executiva Nacional da CUT legitimou a ideologia e a política neoliberal junto a suas bases, pois inseriu “nesse movimento pontos fundamentais da política neoliberal, que passa a ser aceita como algo inexorável, e porque desvia o movimento sindical, de maneira bastante adequada ao neoliberalismo, da luta por direitos sociais” (p. 172). O autor identifica, portanto, um retrocesso político ou um movimento específico de despolitização, comparado com a estratégia da central na década de 1980. O antiestatismo com roupagem popular, redução de tributos, a defesa do setor automotivo (e não mais os operários do setor) através da união de interesses, tudo isso fez da CUT um importante instrumento difusor da ideologia neoliberal.

outubro de 1992, somente trabalhadores das montadoras e da indústria metal-mecânica obtiveram o aumento real. Coube ao SMABC apenas sugerir que os operários das outras indústrias mantivessem a mobilização, para conseguirem semelhantes benefícios. Dessa forma, coloca a autora:

[...] a câmara setorial trouxe novos obstáculos à ação coletiva metalúrgica: os trabalhadores das montadoras foram se fechando numa prática corporativa, distanciando-se do restante da categoria e perdendo progressivamente a capacidade de “puxar” as negociações nos outros setores, ou seja, de provocar o “efeito dominó”, tão aclamado na década passada (p. 93).

O precedente aberto pelo primeiro acordo logo levou a FIESP a dividir em quatro o então grupo 19, que reunia toda a categoria dos metalúrgicos. Consumada a divisão,

[...] os trabalhadores dos demais setores não poderiam mais continuar contando com a pressão dos patrões das montadoras e indústrias de autopeças para obter melhores acordos. Estas, por sua vez, já não precisavam mais se esforçar para convencer seus pares acerca dos percentuais a serem concedidos e das reivindicações a serem atendidas (afinal, na maior parte das vezes elas concordavam com um índice menor do que aquele que poderiam conceder, e se apressavam para formalizar um acordo para evitar maiores problemas com seus empregados). Se no passado a situação das montadoras já era privilegiada pelo lugar estratégico que ocupam no segmento industrial, com a câmara setorial e com a divisão da FIESP sua posição ficou ainda mais confortável, pois elas não precisariam mais ter que ficar temporizando, ouvindo as lamúrias dos outros empresários (Galvão, 1996, p.98).

O Sindicato tentou em vão estender para toda a categoria o segundo acordo da câmara. A partir de então passou a sugerir a criação de outros entendimentos para os outros grupos. Essa saída foi adotada e institucionalizou a fragmentação da ação sindical. Em 1994 o SMABC participava de quatro câmaras setoriais (Galvão, 1996)⁴³.

Por fim, se a câmara setorial do setor automotivo pretensamente inovava as relações entre capital e trabalho, estabelecendo o que Oliveira (1993) denominou de *antagonismo convergente*, seu desfecho mostrou outra face.

⁴³ A autora mostra ainda que mesmo nas campanhas unificadas havia assimetrias entre os reajustes das montadoras, autopeças e demais grupos, haja vista a admissão de flexibilidade nos acordos por parte dos sindicalistas. Ou seja, a fragmentação da ação sindical sempre existiu, as câmaras só a institucionalizou.

Embora os acordos tenham conseguido reverter a forte tendência de queda do emprego⁴⁴ e dos salários⁴⁵ em todo setor metalúrgico, esses resultados foram bastante assimétricos, comparados com os ganhos que o Estado e os empresários tiveram⁴⁶. As câmaras foram esvaziadas por medidas governamentais e empresariais por fora dos acordos, sem a participação dos trabalhadores.

Em fevereiro de 1995 o já eleito presidente Fernando Henrique Cardoso rompe unilateralmente os acordos estabelecidos das alíquotas de importação e das taxas de IPI. Em seguida, eleva o IPI dos carros populares de 0,1% para 8%. A Força Sindical se retira da câmara, pressionando a CUT fazer o mesmo. Esta por sua vez adiou sua retirada, ameaçando fazer “caso as questões trabalhistas não tivessem relevância nas discussões” (Anderson, 1999, p. 23).

Nos meses seguintes, o governo Cardoso colocaria em prática o um modelo de política industrial subordinado às políticas de estabilização que adotava, vedando a participação dos representantes dos trabalhadores. Nem por isso a Executiva Nacional da CUT e os sindicalistas do ABC abriram mão da fórmula de acordos tripartites, mantendo a convicção em sua eficiência, abrindo brechas para rupturas políticas ainda mais profundas no interior da central, dada a ofensiva lançada por FHC sobre o funcionalismo público, setor que compunha uma parcela significativa dos seus filiados.

A avaliação feita pelos sindicalistas do ABC e a corrente majoritária da CUT acerca da participação nos acordos tripartites revelou a continuidade com o perfil da prática

⁴⁴ Entre 1990 e 1992, na indústria de autopeças, o número de pessoas ocupadas passou de 285200 para 231 trabalhadores; já no setor automotivo a redução foi de aproximadamente 13600 postos. Durante o período de vigência dos acordos, o setor de autopeças teve uma ligeira alta, indo a 235900 em 1993 e alcançando 236600 em 1994; já o automotivo ocupou 120600 e 122100 nos dois anos (Ver anuário estatístico Anfavea e Sindpeças). No ABC Paulista, em 1992, a média de trabalhadores na base caíra a 75,5% em relação a 1987 e, no período de vigência das câmaras a tendência de baixa continuou, porém de forma menos acentuada: 74% em 1993, 72,8% em 1994, 72,1% em 1995 (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Subseção do DIEESE, 1996 *apud* Anderson, 1999).

⁴⁵ O poder aquisitivo dos metalúrgicos do ABC, no entanto, jamais conseguiu alcançar o mesmo nível de 1988 e sofreria ainda mais baixas após o fim dos acordos (Ver Anderson, 1999).

⁴⁶ Cardoso (1999) mostra que nas três ocasiões em que os acordos foram firmados, tanto o IPI, quanto o PIS e o Finsocial (impostos que sofreram reduções nas suas taxas de arrecadação) apresentaram tendência de alta. As vendas de veículos de todos os tipos, com uma ou outra variação, cresceram e as metas de produção foram alcançadas e em larga medida ultrapassadas. O faturamento do setor de autopeças, cresceu significativamente, indo de U\$10122 milhões em 1992 para U\$17458 milhões em 1997. O da indústria automotiva atingiu o pico de U\$55387 milhões ao final do mesmo período, U\$7236 milhões a mais comparado com 1993, embora tenha tido algumas oscilações.

sindical dessas correntes nos anos 1980 que, insistimos, foram obnubiladas pela mobilização da classe trabalhadora de um modo geral, face aos diversos fatores que a motivava. Tudo isso, muitas vezes, à revelia dos sindicatos, fossem eles combativos (no sentido de se interporem àquelas lutas) ou não. O perfil político-estratégico de representantes de uma parcela importante da classe trabalhadora criou descompasso com as outras, que buscavam expandir aquelas lutas e conjugar força suficiente por fora dos marcos legais estabelecidos pelo Estado. Nesse sentido, abriu fraturas que dividiam e confundiam as lideranças emersas das lutas cotidianas.

As fragilidades criadas com as fraturas internas da central (e do Partido dos Trabalhadores), entre estratégias organizacionais irreconciliáveis, favoreceram a tendência que, por dentro da estrutura sindical, exercia o controle sobre e/ou buscou dirigir os movimentos autônomos. No interior da burocracia sindical, tal concepção hegemônica que capitalizava o prestígio junto às suas bases, adotou um discurso de que havia uma única saída diante da conjuntura criada pelas medidas neoliberais de Collor de Melo. O recurso ao entendimento nacional era a imagem ampliada do colaboracionismo do chão de fábrica, adotadas diante da falta de alternativas. Desse modo, marginalizavam os ditos “discursos radicais” que não traziam propostas concretas, ao passo que reforçavam a lógica da pretensa modernização do parque fabril brasileiro, capaz de recuperar os danos causados pelo neoliberalismo, bem como reforçavam, prática e ideologicamente, a lógica da busca por maior produtividade e qualidade, aumentando a exploração sobre o trabalhador.

2.4 O que estava em jogo na nova república e qual foi o limite da esquerda?

Fernandes (1986) opôs o que as classes burguesas “mais ou menos liberais e conservadoras” propunham como *transição democrática* (o conjunto de mudanças institucionais efetuadas ao longo da década de 1980) à *revolução democrática*, um processo (e uma necessidade) que o autor enxergou nas ações das classes proletárias e os setores radicais da pequena burguesia e das classes médias. *Revolução democrática*, segundo o autor, designa uma possibilidade concreta que será alcançada de acordo com as marchas e contramarchas das relações e lutas sociais de classes. O conceito, para o caso brasileiro, ainda segundo Fernandes (1996, p. 85), indica que

[...] os oprimidos, em geral, e as classes trabalhadoras, em particular, procuram desprender-se da tutela paternalista dos “conservadores” e tentam imprimir à sociedade civil e ao Estado uma forma autenticamente democrática. Ultrapassando os objetivos defensivos da classe, avançam no sentido de comprimir (para, em seguida, eliminar) a supremacia burguesa e de se preparar para lutas políticas complexas, que envolverão o controle indireto ou direto do Estado e a conquista do poder.

Tendo em vista os desafios que eram colocados para as classes trabalhadoras pela *transição democrática* o autor alertava que elas e as massas dos oprimidos não deveriam desempenhar o papel de advogados *ex officio* da “democracia burguesa”, o que era repudiada pelos seus próprios mentores, ou seja, as classes dominantes. Dessa forma elas se colocavam como “agentes de uma revolução social que começa[va] sob a compulsão vigorosa do contra-ataque vitorioso da mais recente “conciliação conservadora”, ou seja, um desafio que exigia cuidados por parte das classes trabalhadoras, sob pena de repetir o passado: “por isso, deve[riam] medir cuidadosamente meios e fins, para não serem deslocados de novo, seja pela via tortuosa do ‘populismo’, seja pelo imprevisto de uma repetição do ‘golpe dentro do golpe’ (como em 1964 e em 1968-69)” (Fernandes, 1986, p.85).

Portanto, Fernandes (1986) compreendia a *nova república* e o processo de transição, como um processo aberto, dentro do qual “os de baixo” cumpriam um papel fundamental. Pois as premissas econômicas, culturais, sociais e políticas da *nova república*, segundo ele, eram colocadas pela interação de massa popular e de classe trabalhadora independente e por extratos de camadas burguesas. Esses setores tinham a capacidade de moldar aquele

processo, rompendo com o padrão de república burguesa de corte oligárquico, de elites tradicionais, tecnocratas modernos e comando vertical.

O autor nutria otimismo em relação àquele processo de transição, levando-o inclusive a interpretar aquele momento como um “momento de ruptura profunda, no qual se evidencia com a maior clareza possível o divórcio entre o passado e o presente”. Parte desse otimismo foi fundamentada com base na relativa independência dos movimentos de rebelião que surgiram ainda no momento anterior ao processo de transição. A “massa oprimida” e a classe trabalhadora foram forjando suas formas de luta, alterando o significado de sindicatos e partidos políticos, criando comissões de fábrica, organizações de bairro, associações camponesas, comissões de defesa dos interesses de minorias etc. tudo isso estimulado pelas condições políticas (ditadura e o processo de transição) e econômicas (o amadurecimento do capitalismo monopolista dependente) (Fernandes, 1986).

Os desafios, portanto, eram colocados sobretudo para as classes trabalhadoras, para “os de baixo”, para as minorias, cuja tarefa principal naquele momento era forjar e resguardar os novos instrumentos de luta autônomos, política e intelectualmente, como vinham fazendo, além de darem novos significados aos instrumentos já existentes, por exemplo, sindicatos e partidos. Estava em jogo naquele momento a consolidação de um regime democrático que não poderia tomar por base a *transição democrática* então proposta, por se tratar de uma “democracia de fachada presa a sete chaves nas mãos do arbítrio, escudado e legitimado pelo ‘constitucionalismo’, pelo ‘eleitoralismo’ e pelo ‘parlamentarismo’ (Fernandes, 1986, p. 89). Dessa forma, era preciso que

[...] a vanguarda dos oprimidos e dos proletários, que abriu o seu caminho com dificuldades incontáveis e sacrifícios extremos, forne[cesse] os quadros dos intelectuais orgânicos da massa popular insatisfeita e da classe trabalhadora organizada. E que, por essa via, sindicatos, partidos e organizações populares de contraviolência conquist[assem] novos meios de autonomia intelectual e política diante das classes burguesas e de seu sistema de poder. Sem uma socialização política e ideológica antiliberal e contracapitalista (...) essas entidades terão de gravitar dentro da ordem e servir de correias de transmissão dos interesses e da dominação ideológica do grande capital (*tout court*, pois nessa esfera prevalece a fusão ‘transnacional’ dos interesses globais da burguesia) (Florestan, 1986, p. 89).

Naquele momento, portanto, a legalidade posta pelo constitucionalismo e mesmo pelas instituições já existentes era potencialmente danosa aos trabalhadores organizados, sobretudo porque até ali seus órgãos tinham avançado sem o apoio dos meios institucionais existentes, ou utilizando-se deles de forma descontínua, como “alavancas”. As instituições já existentes estavam à disposição dos “de cima” e a adesão à legalidade, ou seja, a participação naquelas instituições, em especial os sindicatos e os partidos da ordem, interfeririam nos meios de luta da classe trabalhadora, em meio ao processo de construção e amadurecimento destes meios (Fernandes, 1986, p. 90-91). Tendo isso em vista, às esquerdas, coloca o autor, caberia “sair da hibernação, da propensão a se escudar na colaboração de classe e da tendência a superestimar a ‘frente legal’ e a banir a ‘luta clandestina’”, uma vez que “as classes burguesas não abrem mão de seus recursos de luta ideológica e política (...) [e] a ‘nova república’ é imposta como uma alternativa conservadora e, portanto, como uma ‘república velha’” (Florestan, 1986, p. 93).

Vimos que parte da esquerda optou por uma política por dentro da legalidade. Em especial o sindicalismo do ABC e mais tarde a Articulação Sindical fizeram escolhas políticas que não ultrapassaram o uso da estrutura sindical para além de uma “alavanca” às avessas, já que através dela se colocaram entre os movimentos e órgãos independentes (comissões de fábrica e grupos clandestinos, em especial) recrutando suas lideranças. Mais tarde, com tal prática já amadurecida e sem a pulsão dos movimentos autônomos da década de 1980 passou a colocar seu aparato, inclusive a CUT, como importante (e até certo ponto decisivo) interlocutor das classes trabalhadoras junto aos órgãos de conciliação de classes, ao mesmo tempo em que adotava práticas pouco democráticas em seu interior, abrindo mão dos movimentos de base.

Tal opção política deixou de representar uma ruptura com o passado. Ao contrário, reforçou no seio das classes trabalhadoras brasileiras males que tiveram o potencial de serem eliminados, sendo o mais notável deles a fragmentação e a recuperação das lutas (institucionalização dos conflitos) que acabaram se traduzindo em corporativismo. Além disso, perdeu a oportunidade de se colocar como polo crítico às medidas conservadoras e autoritárias que foram sendo colocadas ao longo da década neoliberal.

2.5 Estratégia colaboracionista e reestruturação produtiva: a ofensiva do capital diante das fragilidades políticas e ideológicas do movimento operário e sindical

A década de 1990 no Brasil é marcada por profundas transformações tanto econômicas, quanto políticas, sociais e ideológicas. As primeiras medidas tomadas desde os primeiros dias do governo Collor abriram caminho para que, ao longo da década, Fernando Henrique Cardoso as aprofundasse. Tanto em um governo quanto no outro se buscou adotar medidas ortodoxas de caráter recessivo, neoliberal, que desregulassem o mercado brasileiro preparando o terreno para a inserção do país na ciranda global de capitais e mercadorias ou, melhor dizendo, tendo em vista o caráter que essas medidas tiveram, tornando o país mais atrativo e lucrativo para o capital financeiro internacional e para as grandes corporações que buscavam vantagens comparativas. Porém, como vimos, a base de sustentação política de Collor era frágil e o choque provocado pelas medidas que vinha adotando, logo desencadeou uma crise política impossível de ser solucionada tendo ele a frente do governo. Tal crise desacelerou a implementação de suas medidas, que só puderam ser retomadas numa conjuntura de estabilidade inflacionária e de rearticulação das forças políticas de centro-direita em torno de FHC. Uma vez no governo, FHC adotou postura centralizadora e não-negociadora, postura essa favorecida por fatores como o refluxo do movimento operário motivado, em parte, pela estabilidade inflacionária, mas principalmente pela escalada do desemprego; pela difusão da ideologia neoliberal, que individualizou o problema do desemprego e legitimou as ideias de uma nova concepção de gestão da força de trabalho que, em última instância, responsabiliza o próprio trabalhador pela dinâmica da empresa; pelas cisões no seio do movimento sindical, onde veio predominar o pragmatismo nas negociações diante das dificuldades criadas pela recessão. Pragmatismo esse que impossibilitou até mesmo uma crítica sistemática aos modelos de gestão da produção adotados pelas empresas.

2.5.1 A função do plano de estabilização

Ao longo da década de 1980 o Brasil tentou, em vão, contornar a crise provocada pela balança de pagamentos. Essa crise consistiu na retração da economia mundial e consequente fechamento dos canais de financiamento e empréstimos, em especial dos bancos dos países desenvolvidos. Endividados em virtude do montante de empréstimo que tinham tomado nas décadas anteriores, favorecido pela grande liquidez existente no mercado financeiro mundial, os países da periferia do sistema capitalista passaram a sofrer com o aumento dos juros (incluindo as dívidas já contraídas), com os déficits comerciais e com o desaparecimento dos recursos financeiros internacionais, sobretudo após o segundo choque do petróleo em 1979 (Filgueiras, 2000).

A abrangência da crise incapacitou até mesmo o Fundo Monetário Internacional (FMI) de socorrer os países da periferia, uma vez que a sua reestruturação no pós-guerra foi voltada para socorrer crises cambiais localizadas. Alinhado com os interesses do capital financeiro internacional, o fundo passou a responsabilizar os países da periferia pela crise, impondo rígidas condições para liberalização de empréstimos de modo a garantir os pagamentos. Basicamente, sua política buscou ajustar tais economias com base na redução dos gastos do governo e na redução da demanda interna de um modo geral, tendo em vista a redução de importações e o equilíbrio da balança de pagamentos, processo conhecido como superávit primário. Segundo Filgueiras (2000, p. 74), o objetivo final dessa política era

[...] a geração de superávits crescentes nas balanças comerciais dos países periféricos, que possibilitassem compensar os déficits históricos e estruturais das suas balanças de serviços e, assim, dispensar a entrada de novos recursos, ou mesmo pagar parte do principal de suas dívidas. Em resumo, os países devedores deveriam passar da condição de importadores de capitais para ao de exportadores de capitais, garantindo, assim, uma travessia da crise mais tranquila para o sistema financeiro internacional – sobrecarregado com créditos duvidosos das dívidas dos países do terceiro mundo.

A tese levantada pelo FMI e aceita pelos países da periferia do sistema e, no nosso caso, o Brasil, de que o problema era a demanda alta e crescente, trouxe resultados devastadores para a economia. Ao adotar a política de redução da demanda interna o país viu seu potencial produtivo, que já estava aquém do seu potencial, ser reduzido ainda mais. Em virtude disso, ainda na primeira metade da década de 1980 em duas oportunidades o

país sofreu duas quedas do PIB, em 1981 (-4,3%) e 1983 (-2,9%), além de ter o investimento interno bruto reduzido durante boa parte da década (Filgueiras, 2000).

O superávit primário, objetivo das políticas adotadas, teve aumentos significativos, porém, ao custo “de desemprego, arrocho salarial, ao corte de crédito para a produção agrícola e à ampliação do atraso tecnológico do setor industrial, crescimento da dívida interna e à fragilização financeira do setor público”, além das elevações sucessivas das taxas de inflação (Filgueiras, 2000, p. 76).

Os planos de estabilização adotados nesse período não tiveram o efeito esperado em virtude da sobrevalorização do câmbio e a consequente queda das exportações e o aumento das importações ao custo de juros elevados no mercado internacional. Mas, acima de tudo, os planos fracassaram em virtude da baixa liquidez dos mercados internacionais (Filgueiras, 2000).

Como já vimos, Collor não foi um consenso entre as elites e, embora tenha chegado ao poder com o apoio de empresários, de parte da classe média e dos chamados “descamisados”, o primeiro presidente eleito após o regime ditatorial tinha apoio pouco sólido. Porém, ainda assim, seu mandato foi marcado pela intransigência e pelo autoritarismo. Isso permitiu que ele continuasse e aprofundasse a política econômica do governo anterior de controle da liquidez e redução da demanda interna, além de adotar um amplo programa de privatizações e de confiscar a totalidade dos ativos financeiros do país (uma política econômica inédita), medida responsável por reduzir a liquidez da economia de 25% para 10% do PIB⁴⁷ (Filgueiras, 2000). Tal política, em quase dois anos, foi responsável por uma das piores recessões enfrentadas pelo país, o que, em parte, tornou insustentável sua permanência após os escândalos de corrupção denunciados pelo seu irmão, Pedro Collor. No processo de *impeachment* o então presidente amargou o isolamento político. Segundo Sallum Jr (1999), para estabilizar a moeda Collor “colocou em xeque a segurança da propriedade privada”, uma vez que retomou o congelamento de

⁴⁷ A regra do confisco, segundo Filgueiras (2000), foi a seguinte: “dos depósitos à vista e da poupança, os titulares das contas puderam sacar um limite máximo de Cr\$50 mil e, das demais aplicações, um limite Cr\$25 mil ou 20% do total – prevalecendo o que fosse maior. Esses recursos foram bloqueados em conta no Banco Central por 18 meses, rendendo correção monetária e mais 6% ao ano, sendo liberados, a partir de 16 de setembro de 1991, em 12 parcelas mensais. Durante 180 dias foi permitida a transferência de valores entre contas (devedores/credores) para pagamentos e o cumprimento de contratos” (p. 87).

preços e sequestrou os “haveres financeiros do empresariado e da classe média” (p. 28).

Além disso, seu governo

[...] sujeitou as organizações tradicionais de representação empresarial a ataques verbais sistemáticos e articulou, em paralelo, grupos de empresários para que lhe dessem suporte na implementação de sua política de desenvolvimento. Pretendeu exercer o poder dissociado da classe política e seus mecanismos tradicionais de sobrevivência. Reduziu as despesas do Estado desorganizando a administração pública com dispensas arbitrárias e em massa de funcionários. Tentou fragilizar as organizações operárias que se lhe opunham incentivando organizações alternativas ligadas ao governo (Sallum Jr, 1999, p. 29).

Ou seja, intransigente e centralizador, a estratégia de Collor se baseou em liberalizar a economia autocraticamente, de cima para baixo (Sallum Jr, 1999) o que lhe custou o apoio das camadas difusas da sociedade que o levava à presidência.

Itamar Franco que assumiu após o impeachment de Collor arrefeceu as medidas liberais até então adotadas pelo seu antecessor. Enquanto isso, no plano político, Luís Inácio Lula da Silva aglutinava força junto aos descontentes com o cenário econômico e político e surgia como o nome preferido das pesquisas de opinião para a próxima sucessão presidencial.

Diante disso, as forças conservadoras, ou liberais, precisavam dar uma resposta política e econômica imediata, tendo em vista aprimorar o projeto neoliberal então em andamento, aquele que buscava inserir o país de modo seguro ao mercado global de capitais e impedir que ele se perdesse com uma provável eleição de Lula da Silva.

Era preciso um plano que, ao mesmo tempo, reafirmasse o comprometimento com a agenda do capital financeiro internacional (conhecida como *Consenso de Washington*), equilibrasse a inflação e não piorasse ainda mais, em curto prazo, os impactos sobre as classes trabalhadoras, tendo vista as eleições de 1994.

Esses eram os desafios de FHC ao assumir o Ministério da Fazenda em maio de 1993. Dessa forma, em dezembro do mesmo ano o então ministro anunciou o plano de estabilização, no começo denominado “Plano FHC”. Até a sua implantação e a criação de uma nova moeda o Plano contou com três fases. A primeira fase que foi de 07/12/1993 a 28/2/1994 consistiu em criar condições fiscais que garantissem a implantação da nova moeda. Em linhas gerais, essa fase “procurou garantir aos diversos agentes econômicos que

o Governo só gastaria o que arrecadasse, não havendo, portanto, possibilidade de emissão primária de títulos e moeda com o intuito de cobrir gastos correntes do governo” (Filgueiras, 2000, p. 103). O corte de gastos do governo afetaria também os gastos na área social e para amenizar seus impactos foi criado o Fundo Social de Emergência (FSE) a partir da transferência de recursos dos estados e municípios para a união e que, ao menos no discurso, serviria para amenizar os custos sociais do ajuste fiscal. Porém, na prática, o Fundo deu maior liberdade para os gastos públicos não necessariamente voltados para as áreas sociais, evidenciando o teor propagandístico e político da medida.

A segunda fase foi implantada no dia 1º de março de 1994, quando foi criada a Unidade de Referência de Valor (URV), que assumiria a função de ser uma unidade de conta e com isso “alinhar os preços relativos, inclusive os salários, de tal modo que, após a criação da nova moeda (Real), esta não fosse contaminada pela inflação passada, associada à velha moeda” (Filgueiras, 2000, p. 105)⁴⁸.

Para a fase seguinte, a fase de implantação da nova moeda, posta em prática em 1º de julho do mesmo ano, o governo adotou as seguintes medidas: converteu a URV em Real, sendo 1URV = 1 real; fixou a taxa de câmbio em 1 dólar = 1 real, embora não tenha efetuado a conversibilidade entre as duas moedas; acabou com a intervenção do Banco Central no mercado, provocando a sobrevalorização do dólar, uma vez que os capitais estrangeiros foram atraídos pelos juros altos e pela queda das barreiras que dificultavam a sua entrada. Para Filgueiras (2000, p. 109), tal estratégia só foi possível porque apoiou-se

[...] numa política de juros altos, com a entrada no país de um grande fluxo de capitais de curto prazo, e num elevado nível de reservas cambiais, que correspondiam a 18 meses de importações – quando consideradas as médias mensais dos 12 meses anteriores a julho de 1994 – e que atingiam, em junho de 1994, US\$ 40,5 bilhões no conceito de caixa, sendo que 70% desse montante foram acumulados durante a gestão de Cardoso no Ministério da fazenda.

⁴⁸ Ainda evidenciando o caráter eleitoreiro do Plano, Tavares (1998, p. 106) diz que a “sequência do Plano foi alterada devido a divergências da equipe econômica e compactada no tempo em função das exigências do calendário eleitoral (...) Em princípio, a URV só deveria ser implantada depois de consolidado o ajuste fiscal e concluído o processo de revisão constitucional. Como este não ocorreu e os ‘fiscalistas’ da equipe perderam, a URV foi editada em 27 de fevereiro de 1994, antes mesmo que o Congresso promulgasse o Fundo Social de Emergência”.

Depois de implantado, o Plano conseguiu alcançar os êxitos esperados tanto econômicos, pois ajustou a economia interna para a entrada de capitais estrangeiros de curto prazo e para o pagamento das dívidas; quanto políticos, pois FHC, nas eleições presidenciais daquele ano, venceu as eleições ainda no primeiro turno. Segundo Tavares (1997),

[...] sobrevalorização nominal da taxa de câmbio em condições de abertura brusca da economia, permitiu um êxito imediato (de grande impacto eleitoral) sobre os preços ao consumidor dos bens comercializáveis, em particular os de bens de consumo (o INPC cai de uma taxa mensal de 48,24% em junho de 1994 para 7,75% em julho e 1,85% em agosto). A queda da taxa de câmbio de um dólar, na data da reforma monetária, para R\$0,84/dólar já em outubro de 1994, foi uma atitude inesperada da equipe econômica, que permitiu engolir o resíduo inflacionário do IGP-DI de julho, aplacando a ira do setor financeiro e concedendo lucros fabulosos aos operadores de câmbio (p. 107).

Desse modo, a chegada de FHC ao governo representava o triunfo de um conjunto de interesses atrelados à dinâmica financeira do capital estrangeiro. O Plano Real foi uma peça importante que aplainou o terreno para esse capital, cuja principal exigência é a valorização em curtíssimo prazo. É dessa forma que, ao longo dos anos, como veremos, foram necessárias várias reformas (previdência, trabalhista, administrativa) e manobras legislativas visando ajustes que abrigassem um conjunto de exigências postas pelo capital financeiro. FHC até o término do seu mandato seguiu fiel ao seu plano e, intransigente com os movimentos sociais e sindicais, não priorizou solucionar os profundos problemas sociais provocados pela sua política econômica.

2.5.2 Centralização política: o pacto das elites e a ofensiva contra os trabalhadores

Portanto, ao contrário do cenário econômico dos anos 1980, período de escassez de recursos financeiros internacionais, a década de 1990 apresentava um cenário de excesso de liquidez, o que obrigou os países da periferia absorver esses recursos externos de curto prazo, mediante ajustes das suas políticas cambiais, tornando-se “importadores de poupança externa” (Filgueiras, 2000, p. 93). Ora, a absorção desses recursos demandava a dolarização da economia, forçando a sobrevalorização da moeda nacional. Além disso, tão importante quanto, a absorção dos recursos nesses moldes pressionava os governos a fazerem ajustes

fiscais que dessem segurança aos investimentos externos diretos e adotassem uma política de privatização, visando eliminar excesso de gastos estatais e flexibilizassem a legislação trabalhista e sindical, forma de adequar os contratos de trabalho aos imperativos das novas formas de gestão da força de trabalho, na época já bastante difundida entre os países centrais.

Era previsto que o alinhamento de todas as agendas governamentais com a dinâmica de valorização dos capitais estrangeiros, nos termos colocados acima, aprofundaria os problemas sociais, malgrado as oscilações positivas que poderiam favorecer o acesso a alguns bens de consumo de determinadas camadas sociais durante curtos períodos, que acompanhariam o ritmo favorável da economia internacional. E logo no início isso ficou evidente quando a euforia do consumo nos primeiros meses do Plano deu lugar à recessão e, conseqüentemente, às demissões, provocadas pelos déficits da balança comercial e pela elevada taxa de juro (Tavares, 1997; Filgueiras, 2000). As crises do México (1994), Tigres Asiáticos (1997), Rússia (1998) e do próprio Brasil (1999), ao longo da década reforçariam essa tendência.

De qualquer forma, uma vez que os empresários de uma forma geral já tinham abandonado qualquer perspectiva de reconstrução do nacionalismo desenvolvimentista, esse alinhamento tornava-se necessário e só teria êxito através de uma ampla aliança de centro-direita que reunisse seus interesses no âmbito executivo e no legislativo. Sallum Jr (1999, p. 30), que definiu esse alinhamento como um “momento maquiaveliano”, caracterizou-o como uma “composição política entre a direita e o centro político-partidário em torno de um projeto de conquista e reconstrução do poder de Estado segundo uma ótica predominantemente liberal”.

À frente dessa coalizão, FHC conseguiu centralizar o poder por bases institucionais, ao contrário, por exemplo, da centralização personalista. Figueiredo et al. (1999, p. 49) diz que a agenda decisória observada no governo Fernando Henrique fez parte de um padrão mais geral de interação entre executivo e legislativo que resultou da escolha institucional de constituintes e parlamentares. A formação desse padrão, ainda segundo os autores, se deu através da ampliação das bases de apoio parlamentar que reforçou a participação dos

partidos da aliança eleitoral e incorporou novos partidos do espectro ideológico de centro-direita. Dessa forma,

[...] Os partidos assumiram formalmente sua participação no governo. Essa participação aumentou o acesso a recursos, influência e, portanto, o interesse dos partidos no sucesso do governo; garantindo, por outro lado, o seu apoio às suas propostas legislativas (...) Constitui-se, portanto, um governo de coalizão majoritário de centro direita que fez amplo uso do aparato institucional de que dispunha e colocou em funcionamento um ‘rolo compressor’, como a crônica jornalística e a oposição parlamentar passaram a chamar a atuação do governo e de seus líderes na arena parlamentar. Nesse governo, portanto, verificou-se um majoritarismo exacerbado na definição das políticas públicas nacionais (Figueiredo et al., 1999, p.50).

E o foco das políticas públicas nacionais não era outro que não a estabilidade monetária, além das reformas que contribuíssem para controle inflacionário e a inserção do país na economia internacional, o que descaracterizou o Congresso Nacional, que deu prioridade a acordos entre ministros e líderes políticos ao invés de ampliar o debate sobre e formular políticas públicas, permitindo com isso maior participação da população nessas questões e, malgrado alguns avanços em termos de políticas sociais (direito do consumidor, punição de práticas discriminatórias, acesso à justiça, ampliação dos direitos de cidadania), o órgão deixou de exercer seu direito de fiscalização do executivo (Figueiredo et. al., 1999).

A arena escolhida, portanto, por FHC, para conduzir o conjunto de reformas calcadas no que Sallum Jr (1999) denominou como *fundamentalismo neoliberal* foi a institucional, que contava, além do apoio do Congresso, com o apoio de governadores e prefeitos de importantes cidades. Porém, a governabilidade alcançada pela via institucional só foi possível graças à atuação em outras duas arenas, a da opinião pública e a da coerção.

O impacto político da estabilização da inflação, seguida de uma melhora no poder de compra das camadas mais baixas das áreas urbanas deu ao governo o apoio difuso de uma boa parte da população. Junto a isso, os órgãos de comunicação em massa e um conjunto de formadores de opinião que já tinham aderido à agenda internacionalizante passaram a construir a imagem do presidente da República quase como inabalável, como diz Sallum Jr. (1999, p. 42): “intelectual brilhante, com prestígio internacional; político afeito ao diálogo, reformista moderado, moralmente inatacável; e que, além de tudo isso,

mostrara a rara capacidade de administrar com muita habilidade (...) um programa muito bem sucedido de estabilização”.

Ainda apoiado no seu plano de estabilização o presidente conseguiu quebrar o padrão de luta das organizações dos assalariados, uma vez que inviabilizou a mobilização e a paralisação em torno da inflação alta e indexada. Dessa forma, na arena coercitiva, tentou derrotar politicamente a CUT, adotando uma postura não-negociadora e legalista e cuja demonstração dessa atitude foi dada ainda 1995 com a greve dos petroleiros (Sallum Jr., 1999). Outras demonstrações seriam dadas ao longo da década, como por exemplo nos episódios de privatização das teles, na reforma administrativa, nas reformas trabalhistas e na questão agrária.

Portanto, FHC pôde isolar-se na arena institucional, onde tinha ainda maior vantagem. Ou seja, o apoio difuso da população, bem como o dos órgãos de imprensa e a ofensiva (com vários episódios de truculência) que empreendeu contra os movimentos sindical e sociais de uma forma geral lhe deram tranquilidade para atuar no controle que tinha da “máquina institucional centralizada” que havia criado. Com isso, buscou ao longo de toda a década ajustar não só a política econômica, mas também a máquina estatal e as leis trabalhistas e sindicais aos imperativos do capital internacional, cuja sanha é a da valorização rápida e que, por isso, tenta retirar os obstáculos que travam sua realização.

Em especial, com relação ao movimento operário e sindical, as mudanças e tentativas de mudanças efetuadas ao longo da década trouxeram novos desafios, sobretudo porque não só o cenário político-institucional era desfavorável, mas porque a instalação de um novo complexo de reestruturação produtiva alterou o panorama tanto material quanto subjetivo onde atuavam os movimentos. Porém, resta saber como eles reagiram em meio a essas ofensivas e, aqui, nosso foco se volta especialmente para a CUT, tomando por base as análises feitas acima. Em meio àquelas ofensivas, quais foram as respostas dadas pela central?

2.5.3 Reformas neoliberais e ação sindical

Mesmo por trás de um governo centralizado e com grande parte do Congresso Nacional alinhado com a sua agenda, FHC teria muitas dificuldades para aprovar as medidas que ele e sua equipe julgavam necessárias para ajustar as instituições à política econômica que adotara. Muitas dessas medidas exigiam alterações constitucionais e, mesmo com ampla maioria no Congresso, alterar a Constituição poderia significar um desgaste político a médio e longo prazo, haja vista que para tal feito são necessários 3/5 dos votos dos congressistas. Além disso, muitas das reformas pretendidas eram impopulares e para aprová-las era preciso lançar mão de muitas campanhas que convencessem a população da necessidade de realizá-las, tendo em vista, segundo o discurso adotado, proteger o país da inflação, além de criar e/ou assegurar empregos e aumentar a renda.

Os governos de Collor e Itamar Franco, antes de Fernando Henrique, já tinham iniciado algumas dessas reformas, com os seguintes destaques: as primeiras iniciativas de privatização, como a da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN); a adoção do Enunciado 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 1993, que passa a admitir a terceirização dos serviços de limpeza e conservação e das “atividades-meio”, além dos casos já então existentes (tais como os trabalhadores de serviços de vigilância); e a instituição da Participação nos Lucros e Resultado (PLR) (Augusto Pinto & Kemmelmeier, 2011). O período Collor também foi o período onde houve ampla difusão da ideologia neoliberal, tanto através da campanha contra os ditos “marajás”, quando o então presidente lançou uma ofensiva ideológica contra o funcionalismo público⁴⁹; quanto através da necessidade de modernização do parque industrial, que justificava muitas das políticas econômicas que

⁴⁹ Trópia (2009, p. 202) mostra que uma parcela dos operários metalúrgicos de São Paulo assimilou a ideologia neoliberal buscando dar respostas à situação contingencial que enfrentavam, sobretudo quanto aos aspectos salariais e empregatícios. Os funcionários públicos, por exemplo, transformaram-se em alvos da ideologia então difundida desde a campanha de Collor, que insistentemente propagava acabar com os marajás, ou seja, os funcionários públicos que, sem distinção, eram rotulados como profissionais que ganhavam muito e trabalhavam pouco, além de gozarem de uma série de privilégios. Nas circunstâncias por ela analisadas, portanto, o trabalhador metalúrgico aderiu ao neoliberalismo atraído por um suposto viés progressista que ele poderia apresentar, ou que era para eles filtrado e apresentado, sobretudo através das suas lideranças sindicais. Porém, a autora mostra também que “à medida que o caráter perverso do neoliberalismo se evidencia – na forma de aumento do desemprego, de redução de direitos sociais, de precarização dos serviços privatizados e da venda das empresas públicas para o capital estrangeiro – mudam as percepções e convicções dos metalúrgicos”.

adotara, ambos com ampla divulgação na mídia e, no segundo caso, feito com o auxílio de uma importante parcela do sindicalismo, inclusive no interior da CUT, como vimos acima.

Se os dois governos tinham avançado timidamente nas reformas de cunho neoliberal, a herança econômica que deixaram, sobretudo no que dizia respeito à abertura comercial, tinha alcançado êxito e após a criação do Plano Real tornou-se ainda mais necessário o aprofundamento daquelas transformações.

Ainda no seu primeiro ano de governo, FHC pôs em andamento as reformas administrativa, previdenciária e tributária. A primeira, fundamentada no princípio da eficácia do aparelho estatal, buscou reduzir o papel do Estado, sobretudo nos serviços e produtos sociais que oferecia. Desse modo, serviços como saúde, educação e cultura e a produção de bens e serviços de empresas estatais poderiam passar para a responsabilidade da “sociedade civil”, sendo que as empresas estatais poderiam ser privatizadas e os serviços da área social poderiam ser entregues ao setor público não-estatal ou ao terceiro setor. Ainda segundo a lógica adotada pelo governo, os funcionários públicos passariam a ser avaliados periodicamente e sujeitos à demissão de acordo com o resultado de seu desempenho. Pesou contra o funcionalismo público o já difundido e recorrente discurso antifuncionalismo que deixou essa categoria isolada (Galvão, 2007).

A segunda, a reforma previdenciária, talvez tenha sido a que mais trouxe desgaste ao governo, em virtude da amplitude que tinha quando foi proposta⁵⁰ e da postura intransigente do governo. Discutida com as centrais sindicais após ameaça de greve geral, o presidente alterou alguns pontos, porém, não alterou a sua essência. Enviada ao Congresso, a reforma, mesmo com alterações, buscou fortalecer o regime privado de previdência e retirar a estabilidade dos funcionários públicos (Galvão, 2007).

Por fim, no que tange à terceira, a reforma tributária, Galvão (2007, p. 74) diz que a falta de consenso entre as frações da burguesia (industrial, comercial e financeira) impediu

⁵⁰ “O projeto propunha a substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição; o estabelecimento da idade mínima de 60 anos para a obtenção de aposentadoria; a supressão das diferentes condições de acesso à aposentadoria para homens e mulheres, trabalhadores urbanos e rurais; a eliminação das aposentadorias especiais, salvo em condições insalubres; a proibição do acúmulo de aposentadorias; a expansão da previdência complementar; a extinção da aposentadoria especial de professores; o impedimento de que as novas vantagens concedidas aos funcionários públicos fossem estendidas aos servidores inativos; limitava a contribuição das empresas estatais a seus fundos de pensão; e desvinculava a renda mensal vitalícia paga a idosos e inválidos do salário mínimo” (Melo, 1997, p. 327-8 *apud* Galvão, 2007, p. 69).

que a reforma ampla fosse realizada, obrigando o governo a limitar-se à criação de novas fontes de arrecadação (FEF – Fundo de Estabilização Fiscal –, a CPMF – Contribuição Provisória Sobre Movimentação Financeira –, além de aprovar a Lei de Responsabilidade Fiscal) de modo a fazer frente ao aumento do déficit público e das taxas de juros. Com isso aumentou a receita de 29,74% do PIB para 35,86% em 2002, dado que, segundo a autora, permite compreender a ausência de uma proposta efetiva de reforma e, da mesma forma, evidenciar que o governo não queria perder receita.

Nos três casos, o governo buscou ajustar áreas-chaves do Estado tendo em vista eliminar ditos gastos excessivos e, com isso, sustentar seu plano de estabilização e moldar as instituições segundo a lógica neoliberal. As transformações promovidas nessas esferas foram profundas e, em partes, o governo obteve êxito nas suas políticas. Elas não foram ainda mais profundas, no entanto, porque, por um lado, provocou divergências entre as classes dominantes e, por outro, porque sofreu a oposição de parte do movimento sindical, em especial os sindicatos ligados ao funcionalismo público da CUT no processo de privatização e da Reforma administrativa e por parte da esquerda da central de um modo geral, contrária à participação nas negociações propostas pelo governo. Isso obrigou FHC a adotar a aprovação paulatina das propostas ao longo dos seus dois mandatos (Galvão, 2007).

No entanto, no que tange à reforma trabalhista, as reformas propostas tiveram maior êxito e não contaram com a oposição efetiva do movimento sindical. Se, por um lado, o governo FHC desagradara parte do empresariado, sobretudo o ligado à indústria nacional, em virtude da sua política econômica, por outro, não hesitou em adotar um conjunto de medidas que alterava a legislação trabalhista e as ajustava ao modelo flexível de gestão, contemplando as exigências dos empresários de uma forma geral. Se no caso da reforma tributária a falta de consenso entre as frações do empresariado inviabilizou uma reforma ampla do sistema de arrecadação, nas pautas trabalhistas, sobretudo nas exigências de flexibilização da legislação, elas estavam alinhadas, ao contrário do movimento sindical.

O fato é que a política econômica de FHC favorecia a internacionalização do parque industrial brasileiro, desmontando parte da indústria nacional e fortalecendo a indústria estrangeira. Seu fundamentalismo neoliberal, portanto, provocou descontentamento em

parte dos industriais (Sallum Jr., 1999). Porém, isso não significa dizer que FHC contrariou os interesses do empresariado de uma forma geral⁵¹. Pelo contrário, afinal ao longo dos seus dois governos o então presidente lançou mão de diversos mecanismos que buscaram ajustar as leis trabalhistas aos métodos flexíveis de gestão.

Krein & Oliveira (1999) elencam pelo menos onze medidas que alteraram substancialmente a legislação trabalhista brasileira, adequando-a ao regime flexível de produção ao longo dos dois governos de FHC. Analisando-as é possível notar que quando a legislação então vigente se tornava um entrave ao modelo de gestão, seja no que tange ao processo legal de contratação, seja no âmbito da representação e da negociação coletiva, o governo buscou a todo custo alterá-la; quando não, se apoiou nelas, de modo que as relações flexíveis de trabalho não fossem prejudicadas. Destaquemos algumas dessas transformações.

A primeira delas, logo no início de seu mandato acabava com a política salarial do período anterior caracterizada pela indexação salarial. O governo, através de dois projetos de lei, promoveu a desindexação salarial e o fim do reajuste automático de salários. Com isso, criou-se uma disparidade entre as categorias que contavam com entidades representativas consolidadas e, através delas, poderiam exercer um poder de barganha maior, diferentemente daquelas cujos sindicatos e outros órgãos de representação eram fracos ou até mesmo inexistentes. Tal mecanismo potencialmente aprofundava as diferenças salariais entre setores mais organizados e os desorganizados das classes trabalhadoras (Krein & Oliveira, 1999).

Ainda em 1995 o governo passa a utilizar as regras da PLR, editadas através da MP 794/1994, ainda no governo Itamar. Postas em prática, o montante recebido pelo trabalhador a título de benefícios concedidos pelo desempenho da empresa não entrava para o cálculo dos direitos trabalhistas, tais como férias, 13º salário e FGTS. Ainda, inicialmente

⁵¹ Embora nosso foco englobe a indústria metalúrgica, as reformas neoliberais abrangeram todos os setores, atendendo às exigências comuns entre eles no que tange à gestão flexível de produção e pessoas. Não podemos deixar de levar em consideração que as empresas de todos os setores se apoiam nessas novas formas de gestão, inclusive, para tornarem possíveis as relações intersetores, num processo quase infinito de imbricações econômicas, com predomínio do setor financeiro. Desse modo, novas técnicas inspiradas no modelo flexível são adaptadas por cada setor, atendendo suas necessidades específicas e, desse modo, a desregulamentação das leis trabalhistas se torna uma exigência comum, haja vista a gestão flexível de pessoas (ver Antunes, 1999; Harvey, 1994; Chénais, 1996).

proibido o pagamento mensal, sendo que era somente permitido um tempo mínimo de seis meses entre as parcelas, posto que poderia ser objeto de incorporação ao salário, a PLR não fugiu dos dispositivos legais que primaram pelo negociado em detrimento do legislado. Isso porque muitas cláusulas em acordos coletivos de trabalho estabeleceram o parcelamento mensal e o TST ao analisar as demandas dos trabalhadores que reivindicavam a incorporação aos salários, negava o pedido, se baseando justamente no primado contratualista (Augusto Pinto & Kemmelmeier, 2011). Tais decisões abriam precedentes para legitimar a PLR como uma componente variável do salário, escamoteando as perdas salariais e sobre a qual não incidiria o cálculo dos direitos trabalhistas. Há ainda os componentes subjetivos e políticos que envolvem a adoção da PLR que discutiremos adiante.

Os altos índices de desemprego e informalidade no final da década de 1990⁵² forçaram o governo a lançar um novo pacote com novas propostas de alteração da legislação trabalhista, tendo por base novas modalidades de contratação. Em 1998 foi aprovada a Lei de Contrato por Prazo Determinado, caracterizada pelo Ministério do Trabalho como um recurso para aumentar o acesso aos contratos formais de trabalho, frente ao aumento dos postos de trabalho informais. Segundo as regras dessa lei, os empresários estariam isentos da multa de 40% no ato do desligamento, teriam redução na alíquota do FGTS de 8% para 2%, redução nas contribuições patronais (sistemas “S”, por exemplo) e facilidade no acesso a incentivos do BNDES. O período de permanência máximo desses funcionários, no entanto, era de até 24 meses. Embora fosse um recurso bastante útil para os empresários tendo em vista a flexibilidade dos mercados, ela previa algumas restrições como um limite de funcionários contratados e o não desligamento dos funcionários com contratos de prazos indeterminados. Além dessas restrições essa modalidade sofreu oposição de muitos sindicatos e provocou a desconfiança de parte dos empresários, visto que trazia controvérsias sobre sua constitucionalidade e, portanto, poderia gerar um passivo trabalhista (Krein & Oliveira, 1999).

⁵² Segundo o IBGE, através da amostra do PNAD, em setembro de 1998 a taxa de desemprego havia atingido 9,2%, um número aproximado de 7 milhões de desempregados. Isso representava um acréscimo de 2,5 milhões em relação a 1994, ano anterior à posse de FHC.

Ainda em 1998 a MP 1709 passou a regulamentar o trabalho em tempo parcial, de até 25 horas semanais. Segundo essa lei, os salários cairiam até 40% em relação ao do tempo integral e os demais encargos trabalhistas seriam calculados com base na jornada semanal, inclusive as férias, o que feria, portanto, esse direito constitucional, que poderia ser reduzida até oito dias.

Por último, ainda com relação às novas modalidades de contratação, também em 1998, foi criada a lei que previa suspensão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, através da MP 1.726/98 (reeditada sob o nº 1.779/99). No período de suspensão o trabalhador passaria por um curso de qualificação ou requalificação, desde que acordado com o sindicato. Outras medidas estariam vinculadas à suspensão, tais como uma “bolsa qualificação”, comprometimento da empresa em oferecer o curso de qualificação, direito de receber todas as verbas rescisórias caso seja demitido ao término da suspensão, incluindo o direito ao seguro-desemprego e mais um mês de salário, subtraindo dos cálculos do FGTS, 13º, aposentadoria o período de suspensão do contrato (Krein & Oliveira, 1999).

Aquele ano, fatídico, tendo em vista as ofensivas (e as tentativas) contra a legislação trabalhista, tinha sido inaugurado com a instituição da lei de banco de horas (instituída via alteração do art. 59 da CLT por meio da Lei 9.601/98, e do Decreto 2.490/98). Diferentemente das medidas do chamado “pacote contra o desemprego” a lei de banco de horas teve a clara intenção de flexibilizar a jornada de trabalho. Com a medida, foi dada a possibilidade de as empresas adotarem um sistema de compensação de horas sem o adicional ao salário, permitindo que os trabalhadores acumulem horas que possam ser compensadas em períodos de baixa produção, desde que dentro de um período de um ano e segundo a decisão da empresa. Dessa forma, o trabalhador fica sujeito de gozar o tempo adicional somente nos períodos de baixa produção e, portanto, sem qualquer autonomia sobre esse tempo. Além disso, o banco de horas alterava uma tendência na política trabalhista do governo FHC que, pelo menos no plano do discurso, buscava medidas que revertisse o crescimento da informalidade e do desemprego, uma vez que essa medida inibia a contratação de pessoal, já que o ritmo da atividade poderia ser administrado segundo o do mercado.

Se, por um lado, as alterações na legislação trabalhista foram frutos de um governo de centro-direita, centralizado, que buscou adequá-la ao modelo flexível de produção adotado como componente imprescindível para a competição global pelos diversos segmentos empresariais do país, por outro, parte dessas alterações foi, ou inspirada em práticas sindicais anteriores, ou incorporadas de forma acrítica pelos principais sindicatos ligados à CUT e à Força Sindical (FS).

Praun (2006), por exemplo, mostra que, desde 1995, ano do pontapé inicial da reestruturação na Volkswagen na planta Anchieta em São Bernardo do Campo, o Sindicato dos metalúrgicos foi copartícipe de uma estratégia que, no início, tinha como objetivo envolver os funcionários, através das suas entidades representativas (além do próprio Sindicato, também a comissão de fábrica), ao mesmo tempo em que a empresa dispunha os funcionários do RH em espaços frequentados pelos funcionários da produção. Também como exigência do novo modelo de reestruturação que a empresa adotava, foi sendo colocado em prática formas de flexibilização da jornada de trabalho através de acordos feitos com o Sindicato e a Comissão de Fábrica. Por exemplo, em janeiro de 1996 foi instalado o sistema de banco de horas de modo a cortar custos com as horas-extras ao mesmo tempo em que adequava as jornadas de trabalho aos fluxos de produção. O acordo, que antecipou em dois anos a Lei 9601/98 implantada pelo governo federal foi justificado da seguinte forma pelos sindicalistas de São Bernardo:

[...] O ajuste por meio da utilização maior ou menor das horas-extras representava um custo adicional correspondente ao adicional de 50% superior às horas extras normais. Esta saída, no novo contexto de reestruturação produtiva, imposta pela instabilidade dos mercados e da produção, nesta década de 90, já não era tão satisfatória, especialmente num contexto de constante redução de custos. A Constituição de 1988 – que reduziu a jornada anual de 48 para 44 horas semanais – não permitiu ainda uma intensificação da flexibilidade da jornada de trabalho. Só recentemente – três anos após as primeiras negociações entre capital e trabalho – foram se verificando as primeiras medidas governamentais de adaptação da legislação à nova realidade (Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, out. 1997, p. 15 *apud* Praun, 2006, p.163).

Como vemos, eram duas as preocupações dos sindicalistas ao assinarem o acordo: a redução de custos com a força de trabalho e a adaptação das jornadas de trabalho ao contexto da reestruturação produtiva, algo que não tinha sido objeto da Constituição de

1988. A justificativa era a mesma dada pela empresa. No entanto, pouco depois, quando o país passa a sofrer com as medidas recessivas do governo em 1997⁵³, na ocasião da crise dos países asiáticos, a Volkswagen anuncia 10 mil demissões, embora os lucros e a produtividade da empresa não justificassem a enorme quantidade de desligamentos. A empresa não via alternativa às demissões até que os sindicalistas, junto com a comissão de fábrica, passaram a negociar. O acordo estabelecido implantou um programa de demissões voluntárias, demissões de aposentados, regime de trabalho de 6x1 (segunda a sábado), redução do adicional noturno de 30% para 25%, reajustes de 34% na alimentação e 60% no transporte, vinculou o regime de PLR ao volume de produção, possibilitou a terceirização de alguns setores e aprofundou o regime de banco de horas, que passou a ser banco de dias. Todas as propostas eram válidas até janeiro de 1998 (Praun, 2006, p.165). Também nessa ocasião, da mesma forma que tinha sido recorrente desde a participação nas câmaras setoriais até ali, foi dada a seguinte justificativa: proteção dos postos de trabalho aliada à modernização das relações de trabalho. Porém já em um cenário em que o neoliberalismo tinha se aprofundado e o funcionamento das novas relações de trabalho já podia ser vislumbrado com maior clareza.

O mesmo argumento foi retomado pelos sindicalistas e pela empresa quando outra crise pôs em cheque dessa vez 6500 postos de trabalho. Em claro tom de ameaça, a Volks conseguiu impor e o sindicato anunciou como vitorioso (pois evitou 6500 demissões) um plano que, além de manter os acordos feitos meses antes (PDV e banco de horas, por exemplo), ainda conseguiu reduzir a jornada semanal para quatro dias, com a jornada e o salário reduzidos em 15% (Praun, 2006). Lembrando que, naquele mesmo ano, tinha sido editada a MP 1.709/98, sobre o contrato em tempo parcial que, em partes, era semelhante ao acordo feito pelos sindicalistas.

⁵³ Diante da crise, buscando sustentar a política cambial, o governo elevou a taxa de juros a 43% ao ano, além de demitir 33 mil funcionários públicos não estáveis, reduzir 15% dos gastos com atividades e 6% no valor dos projetos de investimento para 1998, aumentou a alíquota do Imposto de Renda de Pessoa Física para 10%, elevou a alíquota incidentes sobre automóveis e os preços de derivados do petróleo e do álcool (Filgueiras, 2012, p. 137).

Na Mercedes-Benz, também São Bernardo do Campo, houve processo semelhante em termos de acordos acerca das jornadas de trabalho e PLR⁵⁴. Ali, conforme analisa Nogueira (2009, p.593) a reestruturação forçou também um conjunto de mudanças, anunciadas em meio a demissões em massa em 1995 (1600 demissões). Conforme mostra o autor as mudanças igualmente partiam de uma nova relação, não mais de perdas e ganhos, mas de “parceria com riscos compartilhados”, nas quais “relações de parceria de outra natureza”, tais como mobilidade do pessoal, reajuste salarial, PLR e demais acordos envolvendo qualidade da produção deveriam se sobrepor às “reivindicações econômicas e sociais”.

Volks e Mercedes, no entanto, não foram casos isolados. Rodrigues (2000) mostra que nos anos 90, de todos os acordos feitos com as montadoras na categoria dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, 27% se referiam à PLR⁵⁵; 26% à jornada de

⁵⁴ Na Mercedes-Benz de São Bernardo foi celebrado o primeiro acordo de prêmios sobre metas e resultados em 1995.

⁵⁵ Em 1998 o SMABC publicou um caderno intitulado *Participação nos lucros e resultados: a visão dos metalúrgicos do ABC*, no qual faz uma longa análise sobre o sistema de premiação. Ali, justificando de outra forma o recurso da negociação sobre a PLR, os sindicalistas invocam um tom revolucionário, segundo o qual, na concepção deles, as mudanças são frutos de ações concretas e inovadoras e não de “discursos teóricos, por mais inflamados e revolucionários que pareçam” (SMABC, 1998, p. 9). Embora reconheçam que a PLR não seja um instrumento ideal de transformação, afirmam que é um recurso louvável para aumentar os ganhos dos trabalhadores, numa conjuntura defensiva, afinal, segundo eles, “tudo depende da forma como se luta”. Da análise de experiências de negociação feitas até ali, sobretudo do ponto de vista político e legal, os sindicalistas sugerem que não se deve gerar expectativas nos trabalhadores de que o prêmio total (100%) seja fácil de ser alcançado. Nestas situações, “o melhor é ser realista: dizer que se tratam de metas difíceis, puxadas e que não se deve gastar antecipadamente o prêmio ainda não recebido” (SMABC, 1998, p. 19). É evidente que sugerem isso sem abandonar os canais de pressão exercidos para que as empresas honrem os acordos, tais como a mediação da justiça e, em último caso, as greves. E no que tange ao comprometimento dos trabalhadores com as metas estabelecidas, o caderno traz algumas análises que buscam justificar as exigências das empresas. Um exemplo é a qualidade. Nesse quesito os sindicalistas buscaram associar as metas de qualidade às melhorias do processo de trabalho e qualidade de vida do trabalhador. Dessa forma, os trabalhadores têm que estar envolvidos com processos de melhorias do produto e do processo, pois assim eles “contribuem com informações valiosas sobre o desempenho da empresa neste campo e as possibilidades de alcance de determinada meta” (SMABC, 1998, p. 30). No entanto, ao mesmo tempo em que são objetivos e detalhistas nos fatores de avaliação de metas (não só qualidade, mas absenteísmo, produtividade, acidentes de trabalho), os sindicalistas dizem muito pouco sobre prevenir os riscos trazidos com a PLR, sobretudo os relacionados à saúde do trabalhador. Sobre isso eles se limitam a dizer nesse caderno que: “sejam sempre avaliadas as possíveis influências dessas metas sobre a saúde física e mental e a segurança dos trabalhadores, e, sempre que possível, atrelar o cumprimento das metas a um cronograma de investimentos da empresa que viabilizem a conquista das metas, bem como garantia de controle dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e saúde” (SMABC, 1998, p. 53). Vemos que, no que tange às consequências para a saúde do trabalhador a proposta é pouco objetiva e deixa a solução ao cargo da conjuntura (“sempre que possível”), ainda que as influências sejam sempre avaliadas. Mais a frente discutiremos os riscos que alternativas como a da PLR podem trazer ao trabalhador.

trabalho; 20% à questão salarial; 16% à condições de trabalho e 11% à organização sindical. Como coloca o autor, a prioridade da pauta sindical fora alterada, de modo que pautas relacionadas à gestão flexível tornaram-se prioridade, em detrimento das questões sociais e, em virtude disso, o SMABC havia se tornado um laboratório das novas relações de trabalho no país, pelo pioneirismo apresentado nas negociações e pela disposição em negociar novas formas de contratação.

Sendo o principal Sindicato no interior da CUT e hegemonizado pela corrente Articulação Sindical, o SMABC levou suas concepções para dentro da central, juntamente com outros importantes sindicatos cutistas, como o dos bancários de São Paulo. As experiências mostravam que os acordos celebrados pelos sindicalistas priorizavam a linha contratualista, na qual o negociado se sobrepõe ao legislado. E isso partia de sindicatos com enorme legitimidade frente à suas bases e com enorme influência sobre as diretrizes da central. Embora não seja prudente igualar as ações desses sindicatos, com as da CUT de forma generalizada, é importante notar que as propostas apresentadas pela executiva nacional da central ao longo da década em grande medida convergiram com as dos sindicalistas⁵⁶ e ganharam um caráter contratualista, ao mesmo tempo em que reforçavam o corporativismo no interior das suas próprias fileiras.

Galvão (2007) mostra que desde a discussão em torno dos contratos coletivos, ainda no começo da década de 1990, as propostas apresentadas pela CUT foram genéricas e não apresentaram propostas efetivas que atacassem os pilares da estrutura sindical (unicidade, liberdade e autonomia sindicais). Isso porque as propostas apresentadas inseriam o contrato coletivo em um sistema democrático de relações de trabalho, que acabasse com o poder normativo da Justiça do Trabalho e desse liberdade para que as partes definissem as regras de contratação e uso da força de trabalho. No entanto, pressionada por outras correntes, a majoritária Articulação Sindical modificou a posição inicial à estrutura sindical, o que repercutiu na sua proposta de contrato coletivo. A motivação dessa mudança, segundo a

⁵⁶ Não somente a da Executiva Nacional. Em 1998 a Federação Estadual dos Metalúrgicos, que organizava a Campanha Salarial dos Metalúrgicos do Estado celebrou junto aos sindicatos patronais um acordo coletivo que instituiu a flexibilização de direitos e adotava o sistema de banco de horas. O acordo, no entanto, foi rejeitado por importantes sindicatos da Federação, como o dos metalúrgicos de Campinas e Região, Limeira e São José dos Campos (Galvão, 2007).

autora, foi, além da pressão interna que sofria, a ascensão do neoliberalismo no país, que tinha fragilizado o movimento sindical e, dessa forma, a CLT, bem como a legislação sindical, seriam garantias de proteção para os trabalhadores e sindicatos que não tivessem força suficiente para fazer frente à redução das leis trabalhistas. Uma vez reorientada a sua posição com relação à estrutura sindical, portanto, a central pode manter a unidade interna entre as correntes junto às que defendiam o chamado pilar da estrutura, bem como manter um patamar mínimo (direitos trabalhistas constitucionais) de proteção aos trabalhadores, embora permanecesse crítica à intervenção do Estado na organização sindical. Porém, ainda segundo Galvão (2007, p. 186), a noção de direitos mínimos

[...] não somente dificulta a luta contra o rebaixamento do arcabouço de direitos existente, como também reativa um comportamento corporativista (enquanto egoísmo de fração), na medida em que cada categoria (ou parte da categoria, como no exemplo da câmara setorial) passa a lutar de acordo com as condições econômicas do setor em que está inserido e segundo a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence. Essa posição supõe que a desigualdade regional/setorial impede as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados de obterem ganhos superiores aos demais, já que alguns setores podem – ao negociar separadamente – ganhar mais do que outros.

A postura contratualista mantida pelos sindicatos mais organizados, por sua vez, abriria precedentes para que suas experiências de acordos fossem incorporadas em lei, reduzindo a proteção ao trabalhador e, dessa forma,

[...] a proximidade da central com o discurso da livre negociação entre patrões e empregados pode favorecer o movimento de retirada do Estado das relações de trabalho justamente naquilo que não interessa aos trabalhadores: a supressão da proteção ao trabalho. Isso porque a defesa da livre negociação é encampada pela burguesia e pelos governos neoliberais exatamente nesse aspecto: não trata de assegurar a liberdade e a autonomia sindical, mas de eliminar ou flexibilizar direitos (Galvão, 2007, p. 187).

Não é o caso de estabelecer uma situação de causa e efeito, mas o que vimos nas experiências de acordos em São Bernardo do Campo, nos ajuda a entender a forma pela qual pode ocorrer o favorecimento de retirada ou redução dos direitos trabalhistas, afinal tais acordos guardaram similitudes com as leis aprovadas pelo governo de FHC numa forte ofensiva contra as leis trabalhistas constitucionais, ou seja, contra os direitos trabalhistas básicos, garantidos na constituição. E, embora defendessem bandeiras distintas – em linhas

gerais, a CUT, o fortalecimento dos sindicatos e o governo, o plano de estabilização – ambos convergiram para os interesses imediatos dos empresários que buscavam adequar as relações de trabalho às novas técnicas de gestão da produção e da força de trabalho⁵⁷.

A crise de 1999 paralisou a ofensiva do governo contra as leis trabalhistas, que só foi retomada em 2001, através da PL 5483 que revogava o artigo 618 da CLT, permitindo celebrar acordos que prevalecessem sobre os direitos trabalhistas, ou seja, ela formalizava o contratualismo nas relações de trabalho. Malgrado o descontentamento da burguesia, representadas pela FIESP e CNI, que deram declarações dizendo que o projeto era tímido frente ao que entendiam ser as reais necessidades da indústria brasileira, o projeto tramitou em regime de urgência urgentíssima na Câmara e foi aprovado no final de 2001, com um ano de atraso provocado pelas manifestações contrárias da CUT. O governo, no entanto, retirou o regime de urgência do projeto após ser encaminhado para o Senado, tanto em virtude da oposição dos sindicalistas quanto do risco de aprovar um projeto impopular em ano de eleições. Esse recuo, porém, não impediu que a CUT organizasse um dia de greve nacional, em 21 de março de 2002, a despeito das posições assumidas por dois dos seus importantes quadros, Luiz Marinho e Vicentinho, ambos da Articulação Sindical e vindos do SMSBC, que na ocasião se colocaram a favor do caráter das mudanças na CLT, contrariando posições inclusive de outros quadros da mesma corrente. Esse episódio levou ao desgaste político de Vicentinho que na época estava no comando da central e motivou sua substituição, por João Felício, oriundo do sindicalismo público, que havia sofrido vários ataques ao longo de dois mandatos de FHC. A PL 5483/01 foi retirada da pauta em 2003, porém, a posição da central com relação ao contrato coletivo de trabalho continuou a abrir precedentes para a redução de direitos trabalhistas (Galvão, 2007, p. 230-31).

Dessa forma, nota-se que, ao longo de um período de ofensivas contra as leis trabalhistas, devido ao comportamento adotado pela corrente majoritária da CUT ainda no

⁵⁷ É importante dizer que não somente os principais sindicatos cutistas, mas muitos sindicatos ligados à Força Sindical, que defendia abertamente a flexibilização dos direitos trabalhistas, também fizeram acordos que feriam a legislação trabalhista e serviram amplamente de inspiração às medidas tomadas pelo governo. O contrato de trabalho por tempo determinado, por exemplo, foi inspirado em acordos realizados entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, ligado à Força Sindical, e a FIESP (ver Galvão, 2007 e Trópia, 2002). Isso, no entanto, não coloca as duas centrais no mesmo patamar, uma vez que, enquanto a CUT defendia um patamar mínimo de proteção, a Força defendia abertamente reforma global das leis trabalhistas, se amparando no princípio do negociado sobre o legislado.

começo da década de 1990, quando decide não somente participar, mas propor saídas para a crise estabelecida na indústria, em especial a do setor automotivo, e presa a um padrão corporativista internalizado na central, ela não foi capaz de esboçar uma crítica sistemática às formas de gestão, restando somente administrar os aspectos fenomênicos que surgiam com essa nova etapa. Pelo que vemos, nem se quisesse poderia se contrapor às ofensivas criadas pelo governo FHC, uma vez que muitas das propostas do governo, que atendiam única e exclusivamente os empresários que apoiavam a sua reeleição, já guardavam similitudes com as práticas que o seu principal sindicato adotara.

Portanto, tanto ao que se refere aos aspectos técnicos e ideológicos da gestão flexível da produção, ou seja, o processo de trabalho imposto ao trabalhador; quanto aos aspectos legais das relações de trabalho, podemos notar que a corrente majoritária da CUT foi, em diversas ocasiões, protagonista das reformas, contribuindo em grande medida para legitimar um novo modelo de gestão no país contra o qual não esboçou nenhuma crítica sistemática.

Vimos que tais práticas foram justificadas ora pela necessidade de modernizar o parque industrial e as relações de trabalho no país, ora pela necessidade de garantir os empregos, num cenário de recessão. Esse trabalho não está à altura do longo e importante debate acerca do caráter da modernização do país. Quanto a isso, cabe indicar que o discurso acerca da necessidade de modernização adotado pelos quadros mais influentes da CUT foi, guardadas algumas diferenças, o mesmo que na época adotou os setores mais conservadores que entravam em cena com a chegada de Collor e depois ao longo do governo FHC. No que tange às justificativas baseadas no discurso de manutenção de empregos é importante notar que, por exemplo, na Região do ABC, segundo dados do SEADE/DIEESE ao final da década de 1990 o desemprego alcançou uma taxa de 21,4%. Esse dado demonstra que, após uma década de ofensivas neoliberais, a aposta dos sindicalistas na via da concertação, ou propositivismo, não foi eficiente no combate ao desemprego. Ainda que fossem necessárias respostas do movimento sindical frente ao desemprego, entendemos que a política de ação sindical adotada pela Articulação a fez abdicar da crítica ao modelo de gestão da produção e, de modo inverso, reforçou seus elementos fundamentais, sobretudo no que tange ao papel do envolvimento dos

trabalhadores na produção, bem como à forma como eles passaram a entrar nas relações de trabalho dentro do modelo flexível. Isso desautorizou amplos setores da CUT de se colocarem contrários não só ao modelo de produção, mas também a todas as consequências trazidas por ele.

A fragilidade dos canais democráticos da central e a burocratização promovida pela sua corrente majoritária, além de aprofundar a cisão entre as correntes em seu interior desde a sua origem promoveu o isolamento daquelas mais críticas que buscavam formas alternativas de enfrentamento contra os aspectos nocivos das novas tecnologias de gestão da produção e da força de trabalho, bem como das exigências que fazia o novo modelo.

2.6 É possível falar em capitalismo sindical no Brasil?

Como tentamos apontar, o “novo sindicalismo” no Brasil nasceu e se fortaleceu enquanto uma potencial alternativa à estrutura sindical apoiado nas diversas formas de manifestações autônomas da classe trabalhadora, bem como suas bandeiras. No entanto, ao adotar um posicionamento político que priorizava a atuação por dentro da estrutura sindical, se distanciou das suas bases através da incorporação e/ou controle exercido sobre as lideranças que emergiam das lutas no local de trabalho. Ao colocarem o aparato político-institucional sindical à frente dessas lutas, no entanto, os dirigentes sindicais representantes do “novo sindicalismo” puderam capitalizar o prestígio do conjunto que representavam, isentando-se de questionarem a própria forma de representação, ou fazendo poucos esforços para isso. Vimos que a única medida prática que tomaram ainda em 1986, influenciada pela atuação dos delegados de base e das oposições sindicais, quando propuseram uma nova estrutura sindical, esbarrou exatamente nas escolhas políticas-organizacionais tomadas no seu terceiro congresso, dois anos depois, que restringiram a atuação daquelas lideranças de base no interior da central. A ofensiva dos setores conservadores, somada ao corporativismo instalado no seio do “novo sindicalismo”, que foi fruto daquelas escolhas, contribuiu para que, ainda na década de 1980, o movimento operário sofresse duros golpes, com demissões em massa de lideranças, bem como a institucionalização das comissões de fábrica, tornando oportuna a instalação do complexo de reestruturação produtiva no setor metalúrgico. O passo decisivo foi a eleição de Collor de Melo que se deu graças aos

motivos apontados acima e que não isentam o movimento sindical. Uma vez que o presidente eleito abriu canais de diálogos com os representantes dos trabalhadores que, no caso das indústrias metalúrgicas, é componente indispensável do novo modelo de produção, a corrente majoritária da CUT aceitou participar, tomando por justificativa a crise da indústria brasileira e a escalada do desemprego, bem como a necessidade de modernização não só do parque fabril brasileiro, mas das relações de trabalho. Embora fosse necessário tomar medidas que contivessem a escalada do desemprego, o protagonismo dos sindicalistas e outras lideranças ante as câmaras setoriais, bem como no próprio chão de fábrica, que reforçavam diversos aspectos ideológicos indispensáveis ao novo modelo de produção, contribuiu para a despolitização das suas bases, por não esboçar nenhuma crítica sistemática a ele. Ao longo da década o mesmo aconteceu com relação à flexibilização das leis trabalhistas promovidas pelos governos de FHC, mas que já tinham sido adotadas *in loco* pelos representantes do movimento sindical metalúrgico do ABC e pela Executiva Nacional da CUT, representantes da corrente Articulação Sindical.

Ocorrerá ao longo da trajetória da CUT desde o começo da década de 1980 e ao longo de toda a década de 1990 um processo gradativo de afastamento dos dirigentes com relação aos movimentos de base. A despeito do papel que cumpre a estrutura sindical, houve a formação de uma camada de burocratas no interior da CUT que se antecipava aos conflitos nas bases que representavam, burocratizando-os, malgrado o discurso de democratização promovido por algumas de suas lideranças sindicais, que contradiz o que tinha aprovado no III ConCUT⁵⁸ e, aí sim, a partir desse congresso, a estrutura sindical passa a cumprir papel fundamental, tanto no que tange ao vetor concertacionista que prevaleceu através dela⁵⁹, quanto no aprofundamento do que podemos definir como um capitalismo sindical no país, um desdobramento do mesmo processo.

Bernardo & Pereira (2008, p. 9) dizem que, uma vez constituídos os sindicatos, eles se deparam com duas alternativas com relação aos recursos que recebem: “gastam

⁵⁸ Vicentinho, então diretor do SMABC e que posteriormente assumiria a presidência da CUT, numa entrevista dada à Comin (1992) afirmou que o “novo sindicalismo” havia mudado radicalmente a estrutura oficial, por ter tornado mais democrática, com decisões tomadas em assembleias e mesmo com a criação de Federações, como a dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo que, segundo ele, era a expressão da ruptura com o corporativismo.

⁵⁹ Boito (2005) denominou essa relação como *neocorporativismo*.

imediatamente seus fundos em luta, nunca os deixando acumular durante muito tempo, ou investem estes fundos para que eles não se desvalorizem de maneira absoluta ou relativa”. Porém, o investimento dos fundos, por si só, não serve para caracterizar um sindicato como capitalista, mas sim a forma como são geridos. Para os autores, se não houver a participação dos trabalhadores nas decisões de aplicação dos fundos e estas ficarem restritas a um pequeno grupo de burocratas sindicais, então esses burocratas se transformam em uma “camada social capitalista” responsável por gerir parte dos rendimentos dos trabalhadores arrecadada pelo órgão que o representa. Para eles, portanto, há uma relação direta entre a burocratização do sindicato, a diminuição da sua combatividade e o aumento de seus investimentos. Sendo assim, quanto mais rico for um sindicato tanto menos combativo ele será, e é precisamente na medida em que deixar de ser combativo que ele enriquecerá. Para os autores, seria esse o tipo tradicional de “capitalismo dos sindicatos”, que se caracteriza por ser financiado pela extorsão de quantias diretamente dos trabalhadores. Surge, no entanto, na esteira do mesmo processo de formação de uma burocracia sindical, outra forma de capitalismo dos sindicatos que se caracteriza pela barganha de reduções salariais e/ou alcance no índice de metas (de produção, qualidade, por exemplo) por ações e/ou maior participação nas decisões administrativas das empresas, com possibilidades de alcançar o controle total de uma empresa. O primeiro tipo de “capitalismo sindical”, o tradicional, é responsável por empreendimentos capitalistas tais como construções de sedes, que se desdobram em outras formas de investimentos imobiliários, bem como aquisições de terrenos urbanos, ou até mesmo bancos próprios. Já no segundo caso, os burocratas sindicais podem vir a se tornarem acionários de empresas ou até mesmo assumirem postos de decisões ao ficarem à frente da gestão destas, bem como podem assumir o papel de gestores de fundos de pensão via sindicatos, quando os mecanismos legais permitem que estes apliquem as contribuições dos trabalhadores nestes fundos previdenciários.

Dessa forma, podemos enxergar na trajetória da CUT um processo semelhante que permitiu o surgimento em seu interior de uma “camada social capitalista”, ou uma classe de gestores. Uma vez acomodado à estrutura sindical, o conjunto de sindicatos cutistas, em sua grande maioria, passou a gerir fundos arrecadados compulsoriamente que, muito em virtude do corporativismo legal, próprio da estrutura, mas também do corporativismo político, que

se apoia na estrutura para se justificar, acabou dando origem a um conjunto de burocratas sindicais que alimentaram, num primeiro momento, a *forma tradicional* de capitalismo sindical⁶⁰. E na esteira dessas burocracias e indo muito além delas, a trajetória do movimento sindical cutista pavimentou o caminho para o surgimento de um grupo de sindicalistas que, num primeiro momento, defendeu e deu condições para a participação dos sindicatos na gestão de fundos de pensão e que mais tarde, já não necessariamente como sindicalistas, acabou participando da gestão destes fundos e, portanto, alimentando a *forma nova* de capitalismo sindical.

Alguns dos militantes sindicais cutistas seguiram uma trajetória que os levou, primeiramente, a conquistarem um prestígio político que permitiu que chegassem à esfera político-institucional, ocupando cargos na administração pública, inclusive cargos executivos, mas, sobretudo, como parlamentares. Portanto, esses dirigentes, em especial aqui alguns dirigentes sindicais cutistas, passaram a circular na classe dos gestores no interior da esfera política antes de o fazerem na esfera econômica (Bernardo & Pereira, 2008).

E foi no Congresso Nacional que a atuação de parlamentares ligados à CUT operou uma significativa transformação do papel dos sindicatos junto aos fundos de pensão. Jardim (2008) conta que as primeiras iniciativas de gestão solidárias, ou sociedades previdenciárias fechadas, foram tomadas por sindicatos filiados à CUT, neste caso o Sindicato dos Empregados do Banco do Brasil, em 1996, com apoio de dois sindicalistas cutistas ligados ao movimento sindical dos bancários, a saber, Ricardo Berzoini e Luiz Gushiken. Da mesma forma, foram estes os sindicalistas responsáveis por inserir o debate sobre os planos de previdências fechados no Congresso Nacional. Mais tarde, em 2001, como resultado de *lobbies* de entidades representativas dos fundos de pensão apoiadas pelos deputados ex-sindicalistas, foram aprovadas as Leis Complementares 108 (que democratizou a participação dos cotistas) e 109 (que autorizou a criação de fundos de pensão por intermédio do instituidor profissional, classista ou setorial e também a portabilidade dos fundos) (Jardim, 2008).

⁶⁰ A título de exemplo podemos citar a escola nacional de formação da CUT, construída em Florianópolis em 1996 com financiamento do BNDES de R\$ 1,2 milhão, mais R\$ 500 mil dos sindicatos filiados e R\$ 1 milhão da DGB alemã. Ver a respeito Tumulo (2002) e Bernardo & Pereira (2008).

Antes, no entanto, já era recorrente no interior da CUT a formação de gestores de fundos de pensão, por meio de cursos, seminários e estágios, com apoio do Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos, do Ministério do Trabalho e da consultoria *Gushiken e Associados*. Com isso, a CUT tinha o objetivo não só de profissionalizar seus sindicalistas, capacitando-os a gerir os fundos, mas também mostrar, contra toda a desconfiança que aqueles modelos de sistema previdenciário ainda geravam, que os trabalhadores eram capazes de controlar suas próprias finanças, dentro de uma ideia de ‘moralização do capitalismo’ (Jardim, 2008).

Jardim (2008) conta que os fundos de pensão foram institucionalizados na década de 1980. Desde então passaram por uma longa fase de desconfiança por estarem atrelados a escândalos de corrupção e insegurança, devido ao elevado número de falências das iniciativas de previdência complementar. No período Collor eles estiveram atrelados às primeiras iniciativas de privatização do país e foram alvos de cobiça do esquema de corrupção no interior do Governo Federal. Já o governo FHC privilegiou os planos individuais de Previdência Privada Aberta (de caráter privatista e que privilegia a adesão individual), bem como os bancos e os banqueiros, em detrimento dos Fundos de Pensão. Da mesma forma que o governo Collor, FHC também utilizou os Fundos de Pensão nos processos de privatização de forma ainda mais efetiva e coercitiva, pois os gerentes dos fundos foram coagidos a participarem do Programa Nacional de Desestatização⁶¹. Porém, mesmo privilegiando a previdência privada aberta, foi no seu governo que foram aprovadas as duas Leis Complementares (LC’s) citadas acima, que seriam decisivas para a instituição das entidades de previdência privada fechadas, onde se enquadrariam os fundos de pensão sindicais, embora as duas LC’s só tenham sido regulamentadas no primeiro ano do Governo Lula, em 2003.

O Governo Lula, não só por regulamentar as duas leis, mas também em virtude de outras medidas, passa a agir como o coordenador das finanças acreditando ser possível criar

⁶¹ “Um episódio emblemático do gênero de parceria que os fundos foram obrigados a aceitar naquele momento foi o acordo entre os diversos fundos de pensão das estatais e o Banco Opportunity na criação da companhia de finalidade específica que participou no leilão da malha norte da Telebrás, depois rebatizada de Telemar” (Grün, 2003, p. 13)

[...] um novo conjunto de representações e de crenças em torno do mercado financeiro, que passou a fazer parte do conjunto de classificação da sociedade; este conjunto de representações busca criar uma mudança na forma como a sociedade passa a se relacionar com o mercado financeiro. Neste sentido, observou-se que a nação é pensada, no Governo Lula, por meio das finanças e do mercado. A ‘moralização’ e ‘humanização’ do capitalismo propostas por este governo criaram um novo ethos no capitalismo contemporâneo brasileiro, ou seja, o ethos moral, cuja moral é assentada na economia de concepção social (Jardim, 2008, p. 135).

Além dos fundos de pensão, políticas como o Banco Popular, Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), o microcrédito, as Parcerias Público Privadas, foram, segundo Jardim (2008), responsáveis por apresentar o trabalhador ao mercado de capitais. Em especial com relação aos fundos de pensão, conforme tinham sido regulamentados, tal projeto era sustentado pela proposta de “moralização do capitalismo”, como já foi apontado acima, tendo em vista,

[...] dar ao trabalhador o controle do capital, a possibilidade da construção de uma nova relação capital/trabalho em torno da cogestão dos fundos de pensão e a perspectiva de redefinir os critérios de decisão dos fundos, considerando o ponto de vista do trabalhador. [É a ideia do] capital domesticado, ou seja, no uso dos recursos oriundos da financeirização em atividade produtiva para gerar emprego e renda. Neste sentido, membros do Governo e do sistema de fundos de pensão defendem que os fundos de pensão são um esforço que une capital e trabalho, com empregadores e funcionários custeando os planos (Jardim, 2008, p. 57).

As medidas tomadas pelo governo do ex-sindicalista pareceram obter enorme êxito, uma vez que os fundos de pensão possuíam em 2002, um ano antes da sua regulamentação, um ativo de investimento de R\$ 167,4 bilhões e passaram a possuir em 2003 R\$ 215,9 bilhões e alcançando R\$ 246,1 bilhões em novembro de 2004. Comparativamente, nunca antes houvera evoluções tão expressivas (Jardim, 2008, p. 45).

Desse modo, para os sindicalistas cutistas defensores dos fundos de pensão, essa potencial pujança poderia se tornar um instrumento ou uma estratégia de luta visando controlar o capitalismo, através de um pretenso desenvolvimento sustentável. A título de exemplo, os Fundos de Pensão dispuseram um investimento de R\$ 30 bilhões (cerca de 15% do seu patrimônio) nas Parcerias Público Privadas, criadas no Governo Lula, que foram apresentadas sob a ideia de um desenvolvimento sustentável (Jardim, 2008). Não foi por outro motivo que o então presidente defendeu a inclusão dos fundos de pensão nas

convenções coletivas de todas as categorias, uma vez que a participação dos sindicalistas, além do aspecto mais geral de “moralização do capitalismo”, da solidariedade, também seria fundamental para conter o processo de financeirização e, dessa forma, os fundos de pensão seriam instrumentos também da empregabilidade, da geração de emprego, da modernização das indústrias e do crescimento econômico.

Lula e o PT chegaram ao poder após um processo de burocratização do partido, dentro do qual contou com o isolamento do ex-sindicalista frente ao crescimento das correntes de oposição, mais à esquerda, que chegaram a assumir o comando partidário na segunda metade da década de 1990. Ainda assim, foi inevitável o processo de distanciamento da militância de base que ao final da década já não tinha o mesmo peso que a militância profissional. Após recuperar o comando já no final da década, a corrente Articulação, tendo à frente José Dirceu e Lula, “se empenharam em consolidar alianças muito mais amplas como forma de levar um PT já integrado à Ordem ao poder político de fato” (Secco, 2011, p. 200). Para tanto, Lula e seu partido, na ocasião das eleições de 2002, ampliaram o leque de alianças, estendendo-o a partidos considerados de direita, como o então Partido Liberal (PL), que recebeu o cargo de vice-presidente na chapa, ocupado pelo empresário mineiro José Alencar. Mas este processo de integração à ordem e conquista política não ficou restrito somente ao arco de alianças político-partidárias. No instigante documentário *Entreatos*⁶² podemos ver o então candidato Lula e toda a cúpula da sua campanha em contato com muitos empresários de diferentes setores da economia (financeiro, agronegócio) que o apoiavam. E, ainda durante a campanha, quando sofria com as especulações do mercado financeiro com a sua provável vitória, como indicavam as pesquisas, tratou de lançar a famosa *Carta ao Povo Brasileiro*, na qual se comprometia a honrar os compromissos com credores internacionais, mantendo o superávit primário e o equilíbrio fiscal.

Os compromissos assumidos pelo Partido dos Trabalhadores com o capital internacional colocou, mesmo antes de assumir o poder, questionamentos acerca do discurso que relacionava os fundos de pensão com um pretenso controle do capitalismo, ou “moralização” do mesmo, bem como a geração de emprego e renda. Paulani (2008) mostra

⁶² Dirigido por João Moreira Salles. *Entreatos*, 2004, 117 min.

que logo no primeiro ano do seu governo, Lula e o seu Ministro da Fazenda, Antonio Palocci, adotaram medidas bastante cautelosas no que tange à geração de emprego, inclusive elevando a taxa básica de juro logo no início do ano em que assumiram, além de manterem a mesma política econômica do Governo anterior, que privilegiou o capital volátil em detrimento dos investimentos diretos. Ainda, passaram a gestar no mesmo ano uma reforma previdenciária que posteriormente foi aprovada e que inseriu o funcionalismo público no mercado de previdência complementar, ampliando ainda mais esse mercado para além do que FHC tinha conseguido com a reforma por ele empreendida. Baseada num regime de capitalização e, portanto, não num regime de repartição, a reforma aprovada beneficiava os setores rentistas, uma vez que para esse sistema de seguridade não importa o crescimento de emprego e renda, mas antes os juros altos e os rendimentos que podem proporcionar.

Portanto, ainda segundo Paulani (2008), o que estava em jogo para o governo Lula era a credibilidade que garantia a vulnerabilidade e não a sustentabilidade do crescimento. E defendendo a tese de que desde o primeiro momento de seu governo, Lula e sua equipe já tinham definido os marcos político-econômicos dentro dos quais atuariam, a autora diz:

[...] crescimento econômico e redução do desemprego serão aqueles que o modelo permitir. Nesses marcos, eles nunca poderão ter primazia, ou seja, nunca passarão a ser objetivo número 1 da política econômica, simplesmente porque isso é incompatível com os ‘princípios básicos’ do modelo adotado. Em poucas palavras, se for possível obter também esses resultados, por pífios que sejam, ótimo. Se não... paciência (Paulani, 2008, p. 18).

Tomando por base, portanto, uma política econômica que privilegiava a credibilidade junto ao mercado financeiro, os fundos de pensão no Governo Lula não estariam isentos de cumprirem algum papel que reforçassem esses objetivos. Embora posteriormente tenham sido usados para financiar obras das Parcerias Público Privadas (PPP's), o que reforça a tese defendida pelos petistas de que tinham capacidade de geração de emprego e renda, os fundos, por outro lado, assumiram um papel que, sendo próprio de seu mecanismo de acumulação, inibe essa política, seja pela exigência de altas taxas de juros, seja por funcionar como “braço auxiliar da dívida pública, no papel de retirar da esfera da acumulação produtiva parcelas substantivas de renda que poderiam, de outro

modo, transformar-se em capital produtivo” (Paulani, 2008, p. 46). Ora, longe de ser contraditória a atuação dos fundos de pensão, ela segue a lógica de valorização financeira que se impõe ao “processo total de acumulação e reprodução capitalistas” (Paulani, 2010, p. 129).

Tendo isso em vista, se voltarmos ao locus de onde surgiu essa camada de gestores vindos da CUT, ou seja, os locais de trabalho, veremos que a lógica adotada pelos ex-sindicalistas tem enorme capacidade de desencadear um processo nocivo aos trabalhadores, tanto no que diz respeito ao ritmo de trabalho quanto à (in)segurança e estabilidade desse trabalhador. Afinal, trata-se da adesão de um grupo de quadros formados na esteira do “novo sindicalismo” a uma lógica que vem promovendo as transformações nas bases do antigo modelo produtivo fordista e alimentando aspectos de um novo modelo que, muito longe de romper com a relação de exploração, intensifica o ritmo da produção e precariza as relações de trabalho, desencadeando uma série de problemas de ordem física e psíquica sobre o trabalhador. É sobre essa lógica e a sua relação com as mudanças no mundo do trabalho que Paulani (2010, p. 129) enfatiza ao dizer que

[...] As necessidades de *costumeirizar* a produção, flexibilizar o trabalho, encolher os estoques, reduzir o número dos níveis gerenciais e terceirizar serviços e etapas do processo produtivo obedecem aos imperativos da lógica financeira: dividir os riscos da produção capitalista com os trabalhadores e os consumidores, evitar que o capital fique empatado em ativos fixos e estoques de matérias-primas e produtos, preservar e buscar a liquidez onde quer que ela esteja. As novas tecnologias da informação e comunicação, ao contrário do que supõe certas teorias ingênuas, são os veículos que objetivam essa lógica e a tornam mais imperativa, não sua causa.

Sobre as novas tecnologias e a adesão do grupo de ex-sindicalistas, e então gestores dos fundos de pensão, é curioso notar que, na análise feita por Grün (2003) sobre uma nova cultura de gestão dos fundos de pensão, esses novos “atores” vinham imprimindo, ao se confrontarem com práticas consolidadas da gestão desses fundos, uma concepção que buscava exatamente o risco, de modo a se apropriarem desses mercados. E entre esses mercados de risco se encontra exatamente, segundo aponta o autor, os mercados de alta tecnologia. Ora, se são as tecnologias, como apontou a autora logo acima, que viabilizam a inserção da lógica financeira na produção, operando um conjunto de mudanças nocivas ao

trabalhador, é possível afirmar que os gestores cutistas, à frente dos fundos de pensão, são também responsáveis por aprofundar tais mudanças do novo modelo de gestão adotado pelas empresas brasileiras ao longo da década de 1990 e 2000.

Braga (2012, p. 206) reforça essa tese e aponta as contradições nos discursos adotados pelos sindicalistas para defenderem o modelo de operação dos fundos de pensão aos quais se associavam, segundo o autor:

[...] na condição de investidores institucionais, o compromisso principal desse grupo de sindicalistas é com a liquidez e a rentabilidade dos ativos financeiros dos fundos. Muitos têm argumentado que, além de gerarem emprego e renda para os trabalhadores, os fundos teriam um papel importante na seleção de investimentos ecologicamente sustentáveis. Ao contrário, os fundos de pensão brasileiros têm atuado como linha estratégica do processo de fusões e aquisições de empresas no país e, em consequência, estão financiando a oligopolização econômica com efeitos sobre a intensificação dos ritmos de trabalho, o enfraquecimento do poder de negociação dos trabalhadores e o enxugamento dos setores administrativos das empresas. Isso sem mencionar sua crescente participação em duvidosos projetos de infraestrutura, como a Usina de Belo Monte, uma das principais fontes de preocupação dos ambientalistas brasileiros.

Analisando o percurso trilhado pela cúpula cutista, em especial setores ligados à Articulação Sindical, podemos ver que, num primeiro momento, ao se abdicarem de fazer um movimento prático de crítica à estrutura sindical, que tornasse possível romper com o corporativismo e com o modelo de arrecadação, se alinharam às instituições que forjaram a instalação de um complexo de reestruturação produtiva no Brasil. Posteriormente, ao aceitarem o modelo tripartite de negociação proposto pelo governo e por entidades patronais, criado para pretensamente solucionar a crise da indústria nacional, se abdicaram de fazer a crítica ao modelo de gestão adaptado à realidade do país que ali se gestava, inclusive nos aspectos ideológicos. Ao longo de uma década em que a legislação trabalhista foi alvo de profundas modificações que fizeram crescer a insegurança do trabalhador, precarizando as relações de trabalho no país, ela não foi capaz de somar forças que pudessem alterar aquele quadro, pelo contrário, pois os acordos realizados pelo principal sindicato sob seu comando introduziram algumas práticas nas relações de trabalho ainda não existentes no país e que de certa forma inspirou mudanças de caráter mais global. Ao mesmo tempo, um grupo de parlamentares oriundos do movimento sindical cutista forjava

as condições legais para que os planos de previdência fechados pudessem se expandir, lembrando que os já existentes tinham à frente sindicalistas cutistas ligados ao funcionalismo público. A chegada de Lula à presidência coroou esse processo, e deu ainda mais condições para que o complexo de reestruturação produtiva no país avançasse, sob a lógica financeira. Portanto, guardadas as particularidades do processo no Brasil, vemos que a trajetória da CUT marcada por cisões das suas correntes, burocratização, afastamento das suas bases, contribuiu sobremaneira para inaugurar uma nova etapa de um capitalismo sindical tanto do tipo tradicional como do tipo novo, tornando-se copartícipe do novo modelo de produção instalado no país, contra o qual, poucos sindicatos, de forma isolada, tentaram impor alguma resistência.

Capítulo III

A categoria metalúrgica de Campinas e Região

3.1 Da oposição sindical metalúrgica aos grupos clandestinos: o movimento operário e sindical de Campinas como alternativa política no interior da CUT?

O SMCR filiou-se à CUT em 1985, na ocasião do primeiro congresso realizado após a vitória da oposição sindical um ano antes. A exemplo da OSM-SP, a oposição sindical em Campinas, no início, foi composta por grupos que se formaram em torno da esquerda católica (em especial da Pastoral Operária – PO -, mas também da Juventude Operária Católica - JOC), dos grupos trotskystas (sobretudo das correntes “O Trabalho” e a Convergência Socialista) e de militantes ligados ao Partido Comunista do Brasil (PCdoB). Tal como a oposição em São Paulo ainda enfrentou o peleguismo sindical que presidia o órgão há dez anos⁶³ e também sofreu racha, quando os militantes comunistas do PCdoB aliaram-se em 1981 ao então presidente do Sindicato, e em 1984 montaram chapa própria.

Segundo Possan (1997), as três principais correntes que compuseram a oposição sindical no início tinham diferentes concepções sobre o papel que o sindicato assumiria. Os católicos militantes de esquerda apostavam num sindicato enraizado nas bases, ou seja, no chão de fábrica e nos bairros. Com poucas diferenças em relação a estes, os trotskystas defendiam as comissões de fábrica ou sindicatos paralelos, como forma de esvaziar o sindicalismo oficial. Já a estratégia dos comunistas era mais centralizadora e buscava derrotar o interventor Cid Ferreira por dentro da estrutura sindical.

Ao contrário de Joaquinão em São Paulo, no entanto, Cid Ferreira, desde quando começou a enfrentar oposição em sua base, período que coincide com a emergência do novo sindicalismo no ABC, não traduziu o descontentamento parcial da categoria, sobretudo após o período de crise no começo da década de 1980, em medidas capazes de

⁶³ Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, fundado em 1947, sofreu intervenção no período de 1964 a 1967, quando Argeu Quintanilha foi “eleito” seu presidente. Em 1970, ao final de seu mandato, Guilherme Simões assumiu. Em 1973, Argeu retornava à presidência após disputar as eleições com outra chapa fruto da cisão da antiga diretoria. Quintanilha tinha como vice Cid Ferreira de Souza – que, no ano seguinte, assumiu após o então presidente eleito ter seu mandato cassado por motivos não esclarecidos até então (POSSAN, 1997, p. 61-62).

compor forças para desmobilizar os grupos oponentes organizados que surgiam. De outra forma, Cid permaneceu não só fiel às medidas empresariais adotadas, dissimulando reajustes salariais e omitindo informações acerca das demissões, confundindo e desmobilizando os trabalhadores; como também não adotou nenhuma medida descentralizadora da gestão sindical. Manteve-se encastelado no Sindicato, lançando mão apenas de políticas assistencialistas de acesso restrito ao conjunto da categoria e com isso acumulava número cada vez maior de descontentes (Possan, 1997).

Enquanto isso, a oposição sindical mantinha um trabalho incansável de politização da categoria, denunciando as más condições de trabalho, os baixos salários, além das manobras do Sindicato junto com os órgãos do empresariado, como a FIESP, e com as empresas da região, com quem se articulava para obter vantagens eleitorais⁶⁴. Enquanto o sindicalista pelego acumulava descontentamento entre os trabalhadores, aumentava a adesão da categoria ao projeto político-organizacional da oposição sindical.

Porém, durante as duas primeiras disputas eleitorais a oposição não conseguiu deixar claro quais as diferenças que tinham em relação a Cid Ferreira. Suas propostas não eram detalhadas a ponto de desconstruir a imagem de um sindicato assistencialista e desmobilizador. Somado a isso, a dissidência dos comunistas do PCdoB enfraqueceu a oposição em 1981, no segundo pleito realizado desde o surgimento da oposição em 1978. Os comunistas decidiram compor chapa com a situação por entenderem que a disputa tinha que ser “por dentro” da estrutura, através de uma estratégia centralizadora (Possan, 1997). Saíram vitoriosos, porém, abandonaram a direção pouco tempo depois, por não aceitarem os métodos adotados por Cid.

⁶⁴ Na campanha salarial de 1979, Cid Ferreira, sob ameaça de greve dos trabalhadores das principais empresas da região, se antecipou e assinou um acordo de reajuste com a FIESP que não corrigia a inflação. Na assembleia que decidiria se a categoria aceitaria ou não o acordo, Cid tomou uma postura autoritária ao pegar o microfone apenas para informar os trabalhadores da decisão acrodada. O descontentamento foi geral e mais de 6 mil metalúrgicos rasgaram as carteirinhas do Sindicato em protesto. Em seguida tentaram ocupar a sede do Sindicato, localizada no centro da cidade de Campinas. Em outro episódio, às vésperas das eleições sindicais de 1981, quando a autopeças alemã Bosch ameaçava demitir cerca de dois mil trabalhadores por conta da conjuntura recessiva, Cid conseguiu junto a empresa o adiamento das demissões, pelo menos até o fim das eleições. Em conluio com a empresa, Cid conseguiu o adiamento das demissões e dois dias após a apuração dos votos que deram vitória ao sindicalista, a Bosch desligou cerca de 1800 dos seus funcionários, conforme previsto (Possan, 1997).

Três anos depois, nas eleições de 1984, a Oposição Sindical já era uma força política efetiva na base, embora não fosse consenso. No pleito daquele ano, mais uma vez eles não contaram com o apoio dos comunistas que se retiraram da chapa por não aceitarem ficar de fora da presidência. A convenção da Oposição ocorrida em março de 1984, na qual os comunistas decidiram compor chapa própria, consumou o racha entre as correntes. Desse modo, concorreram três chapas: a chapa 1, representando o velho sindicalismo assistencialista e autoritário; a chapa 2, cuja estratégia centralizadora não buscava romper com a estrutura sindical; e por fim, a chapa 3, vencedora, representando o novo sindicalismo, apoiada na e pela CUT, e que tinha a proposta de autonomia, liberdade e democracia sindical, por meio do ativismo no chão das fábricas⁶⁵.

A oposição sindical foi eleita com base nas seguintes propostas: democratizar o sindicato, defendendo sua liberdade e autonomia; independência financeira e organização nos locais de trabalho. Tais propostas colocavam enormes desafios para a direção eleita, que enfrentaria uma prática sindical viciada, seja pela ausência de uma tradição democrática junto a sua base, seja porque a dependência financeira do Estado, através do imposto sindical e os custos de uma política assistencialista deixara o caixa esvaziado⁶⁶.

Com o intuito de obter a independência financeira a solução imediata encontrada foi adotar a taxa assistencial dos trabalhadores sócios, que foi alvo de boicote dos patrões, obrigando o sindicato a recorrer na justiça para receber a contribuição⁶⁷.

Já no que tange aos desafios de cunho político e organizacional, a diretoria eleita buscou atuar mantendo uma linha de continuidade com a atuação da Oposição Sindical. Ou seja, continuou buscando apoio nas fábricas com o intuito de ampliar a mobilização dos

⁶⁵ “As eleições aconteceram entre os dias 2 e 5 de julho de 1984 e nela concorreram a *Chapa 1* da situação, a *Chapa 2*, Força Metalúrgica formada por militantes do PCdoB e dissidentes da direção sindical, e a *Chapa 3*, A Luta Continua, da Oposição Sindical, apoiada pela CUT (...) O resultado final do pleito foi: *Chapa 1*: (2.945 votos); *Chapa 2*: (1.871 votos); *Chapa 3*: (7.743 votos); votos brancos: (123); nulos: (249) (cf. doc. Mimeo. da Oposição Metalúrgica Sindical de Campinas e Região, Eleições 84 – Escrutínio; *Correio Popular*, Edital de resultados, 21/6/1984)” (POSSAN, 1997, p. 176).

⁶⁶ Sobre o episódio, o ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região relembra: “eu me lembro que nós tomamos o Sindicato aqui, tomamos posse dia 31 de agosto de 84 e quando nós fomos olhar o caixa do sindicato não tinha dinheiro para pagar a folha de setembro dos funcionários. Então deixaram o sindicato arrasado. A estrutura do Sindicato estava falida, destruída, destróçada (Depoimento de Durval de Carvalho dado ao autor. Arquivo pessoal).

⁶⁷ Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, *Memória e Ação*, 1989, p. 21.

trabalhadores tendo em vista os enfrentamentos que teriam com as empresas, tanto nas questões materiais, quanto salariais.

Dessa forma, a principal proposta do Sindicato era, a partir dos militantes de base, incentivar e apoiar a criação das comissões de fábrica, sem abrir mão, no entanto, dos grupos clandestinos, principais responsáveis por fortalecer a Oposição Sindical nas fábricas (Possan, 1997; Santos, 2009).

A postura das empresas, no entanto, criava enorme obstáculo. A criação de comissões de fábrica, como vimos, demanda diálogo permanente com as chefias, de modo a construir um acordo em torno de um estatuto. A vitória da Oposição criou um clima de repulsa das chefias, dos gerentes e executivos das empresas da Região, uma vez que ela tinha sido a principal responsável por denunciar maus tratos e dissimulações destes contra os trabalhadores, desde o seu surgimento em 1978. O diálogo tornava-se ainda mais difícil quando, amparados nas decisões da FIESP, as empresas se recusavam a negociar durante as campanhas salariais.

Desse modo, ainda em novembro de 1984, na campanha salarial extemporânea, os metalúrgicos construíram uma pauta de reivindicações negada pela FIESP. As principais reivindicações eram: 110% de reajuste em cima do INPC, trimestralidade, equiparação salarial, estabilidade, adicional insalubridade entre outras reivindicações específicas. Diante da negativa, os sindicalistas adotaram a seguinte estratégia: nas empresas onde havia grupos de fábrica organizados, estes seriam os responsáveis pela mobilização dos trabalhadores, tendo em vista forçarem a negociação com o sindicato; onde não houvesse grupos formados, os sindicalistas se colocariam à frente das mobilizações⁶⁸ (Santos, 2009).

⁶⁸ Nas médias, mas, sobretudo nas pequenas empresas, os grupos de fábrica não eram uma realidade e a Oposição teve dificuldades de penetrar ali, pois a média salarial mais baixa em relação às grandes plantas tornava os trabalhadores mais propensos a contar com os serviços assistenciais do Sindicato. Desse modo, através de assembleias e piquetes, os sindicalistas conseguiram mobilizar os trabalhadores e obter conquistas, tais como reajuste salarial e melhorias nas condições de trabalho nas seguintes empresas: Grabber, Nardini, Sigla, Monte D'este, Metalúrgica Nova Odessa e Cobreq. Já nas grandes empresas, onde os grupos de fábrica compunham força política já com algum acúmulo de experiências, foram obtidas conquistas na Singer, Dako, Bendix e Mercedes. No geral conseguiram reajustes salariais mais aumentos reais, equiparações salariais, assistência médica, taxa insalubridade, etc. (Santos, 2009).

Dentre as empresas onde os trabalhadores obtiveram conquistas naquela campanha⁶⁹, destaca-se a Mercedes-Benz, fábrica de ônibus, onde após movimento grevista que contou com forte mobilização dos trabalhadores, aceitou negociar a criação de uma comissão de fábrica. Ainda no dia 13 daquele mês a direção do sindicato se reuniria com a chefia da empresa, para discutir o estatuto. No dia 9, porém, foi marcada uma assembleia com os funcionários cuja finalidade era o encaminhamento de propostas para a definição do objetivo e do caráter da comissão. Os sindicalistas defendiam uma comissão que fosse autônoma e representasse, de fato, um contrapoder no chão de fábrica. E dessa forma foram para a mesa de negociações onde se chocaram com a postura da empresa que, segundo um deles, quis aparelhar a comissão antes mesmo de ser criada:

[...] nós vimos que a empresa queria controlar a comissão de fábrica já no nascedouro, desde limitando quantas pessoas podia ter, eles davam a última palavra; como é que era o estatuto, eles queriam ajudar a redigir o estatuto, aí nós falamos não, para, que isso?! A comissão de fábrica só faz sentido para nós se ela for um espaço de autonomia, de independência, de autonomia plena dos trabalhadores frente à empresa. Então, quem deve decidir quantos, quem é que organiza o processo eleitoral interno, como ela organiza as reuniões, como ela se relaciona com os trabalhadores, quantos deles terão tempo livre para circular pela fábrica, quantas horas por dia e quais são os dias (...) isso deve ser algo que os trabalhadores decidem. É claro, a empresa pode fazer a ponderação, propor, sugerir, questionar, agora os trabalhadores são quem devem decidir sobre essas questões (Depoimento de Durval de carvalho dado a Santos, 2009, p. 46).

O impasse criado pelo choque entre o princípio adotado pelos sindicalistas e a intenção da empresa, impediu a criação da comissão de fábrica. Isso, no entanto, frustrou os membros do grupo de fábrica (GF) e, segundo um deles, frustrou também o conjunto dos trabalhadores da Mercedes. Esperava-se que, a partir da conquista da CF, os sindicalistas ratificassem o que parecia ser a vontade dos operários. Um ex-membro do GF-Mercedes colocou os fatos da seguinte forma:

[...] Houve uma desmoralização do sindicato na Mercedes por conta de que a gente vinha de uma cultura do Cid Ferreira de vender, e o pessoal tinha um pé atrás com a questão do sindicato. E quando as reivindicações não foram efetivadas criou uma suspeita. O sindicato ficou numa situação ruim dentro da Mercedes (...) eles não atacam a comissão de fábrica, mas

⁶⁹ Singer, Bendix, Dako conseguiram reajustes acima do INPC, trimestralidade no reajuste, além de redução de horas extras e taxa insalubridade. A Bosch se recusou a negociar e ameaçou os grevistas com demissões e perseguição dentro da fábrica (Santos, 2009).

também não defendem. Eles se posicionam inclusive contra a comissão de fábrica. Então, como a implantação da comissão ela teria que ser através do sindicato, o sindicato não deu prosseguimento e a comissão de fábrica não saiu. Eles abortaram isso aí. Eles pararam de procurar a Mercedes para negociar; não procuraram mais nada e acabou não vingando a comissão de fábrica (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho dado a Santos, 2009, p. 46).

Tal como acontecera na Ford em São Bernardo, os impasses diante das negociações da CF deixaram a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR) mal vista. E, da mesma forma, isso ocorrera devido ao fato de as negociações ocorrerem separadas do conjunto dos trabalhadores dificultando a compreensão do que era negociado. Quando viram suas expectativas com a criação da CF frustradas, o GF e os trabalhadores não assimilaram as justificativas dadas pelos diretores, que não aceitaram a imposição de regras de funcionamento da comissão, que a transformaria, segundo eles, num órgão controlado pela Mercedes. Diferentemente de São Bernardo, no entanto, o descontentamento não veio pela aprovação do estatuto, mas pela não efetivação da CF. Se no ABC o Sindicato negociou a efetivação da CF e, por fim, manteve o controle sobre ela, em Campinas os sindicalistas optaram por manter a coerência com os princípios de autonomia diante das empresas mantidos desde o período de Oposição Sindical. Como veremos, isso não impediu o grupo de fábrica de continuar atuando, mantendo a independência tanto em relação ao Sindicato quanto em relação à empresa (Santos, 2009).

Outras tentativas de montar comissões de fábrica foram tentadas na Dako, Cobrasma e Singer, todas barradas pelos mesmo motivo: a intransigência com organismos independentes no chão da fábrica que representassem o interesse dos trabalhadores e/ou tentativa de controle sobre esses organismos. Enquanto em São Paulo e no ABC os empresários apostavam nas comissões como espaços para o diálogo que antecipavam o conflito, no interior paulista se mostraram irredutíveis em aceitar qualquer forma de representação independente dos operários no local de trabalho. Por outro lado, apostavam na perseguição aos militantes dos grupos de fábrica, o que ficou evidente após a campanha salarial de 1985.

Como vimos, aquela campanha foi articulada em nível estadual pela CUT que rompeu com a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo. Portanto, na esteira dos

outros sindicatos cutistas, o movimento operário e sindical de Campinas e Região se preparou para aquela greve, mobilizando os militantes na base, sobretudo em torno dos grupos de fábrica. Do ponto de vista político e organizacional o desencadeamento daquele movimento pode ser considerado um sucesso, uma vez que conseguiu a adesão de grande parte do operariado da base, reunidos em assembleias e passeatas⁷⁰. A forte mobilização em todo Estado conseguiu a redução da jornada, reajustes salariais e tantas outras pautas específicas por empresa. Porém, o anúncio da conquista em algumas empresas, a debilidade de articulação entre os grupos de fábrica e os limites físicos e políticos da ação sindical⁷¹, facilitaram a resposta dos empresários que lançaram mão de perseguições aos militantes da base e se aproveitaram do refluxo do movimento para demitir os trabalhadores politicamente selecionados. Em Campinas e Região, mais de 400 metalúrgicos foram demitidos. Somente na autopeças alemã Bosch, foram 300, sendo que os três diretores do sindicato foram isolados em seções com poucos funcionários, ou receberam vigilância contínua da chefia (Santos, 2009). A reação articulada dos empresários em todo o Estado deixou a impressão para os sindicalistas de que as medidas adotadas tinham sido desproporcionais em relação à expectativa por eles criada, como sugere o primeiro depoimento abaixo. Porém, o peso jogado sobre os diretores sindicais quando os grupos de fábrica se viram isolados, revelou a debilidade de articulação, primeiro entre os próprios grupos e, segundo, entre grupos e Sindicato, como sugere o outro depoimento:

[...] [após 84] nós pensamos: bom, nós ganhamos o Sindicato e as empresas vão recuar um pouco, não vão ser tão agressivas contra a organização sindical como antes, quando éramos oposição e era bem menos gente. Mas aí nós nos surpreendemos da maneira mais dura que foi de novo com a reação das empresas de cortar o Sindicato pela raiz, de

⁷⁰ “[nós nos] reuníamos ali no Teatro de Arena. Aquilo ali ficava lotado. A gente fazia as greves, parávamos as empresas saíamos de passeata por várias empresas e íamos nos encontrar no centro de Campinas. Então saíam em passeata os trabalhadores da Cobrasma e iam parando todas as empresas que tinham pelo caminho. Saíam de passeata todos os trabalhadores do distrito industrial que era ali na Singer e eles iam parando todas as empresas. Quer dizer, foi um movimento tão forte que conseguiu uma redução de jornada de trabalho de 4 horas, de 48hs para 44. Que não era só Campinas, era também todo o ABC. No ABC também tinha greve. Campinas, Sorocaba... Porque para você conseguir uma redução de jornada de trabalho... Então foi um movimento muito forte...” (Depoimento de Antônio José, dado a Santos, 2009, p. 50).

⁷¹ Até aquele momento o Sindicato contava com apenas 22 diretores e apenas um carro de som. Todos os acordos, não só ali, mas em todo Estado, foram encaminhados via sindicatos, legalmente reconhecidos para ratificá-los. Ao menos em Campinas não houve articulação sólida entre os grupos de fábrica ao longo da greve. Quando começaram as demissões, os sindicalistas, bem como os GFs isolados em suas fábricas, pouco puderam fazer.

acabar com o sindicato (...) naquela greve famosa de 85, a chamada greve da ‘vaca brava’, que foi a greve pelas 40 horas semanais, pelos reajustes trimestrais de salários nós sofremos uma retaliação das empresas com demissões seletivas. Todos os ativistas das empresas, centenas de ativistas das empresas, foram todos colocados para fora, foram todos demitidos das empresas da região nossa (...) e aquilo criou um quadro de fragilização do sindicato muito forte, porque no fundo eles destruíram aquela capilaridade que o sindicato tinha na categoria, de trabalhadores com o grau de consciência mais elevado, com capacidade organização, de dialogar e persuadir os companheiros a fazerem determinadas movimentações, pressões, de presença na assembleia do Sindicato... (Depoimento de Durval de Carvalho, dado a Santos, 2009, p. 53).

[...] na verdade a greve Vaca Brava não foi um desastre sob o ponto de vista político. Porque só de você mobilizar vinte mil trabalhadores, fazer uma greve geral numa categoria, por mais que você não tenha um saldo financeiro dela, já é uma greve positiva. O problema que eu acho que teve mal encaminhamento para terminar a greve. O sindicato não soube acabar no momento certo, na minha opinião. Por exemplo: o sindicato ficou como pelego na Mercedes. Nós tivemos uma reunião no primeiro de maio no Teatro de Arena, com umas cem pessoas da Mercedes que não iam voltar e iam dar continuidade à greve. Nós chegamos lá de manhã os trabalhadores pararam com toda pressão da chefia. Os trabalhadores pararam e foram lá pra frente e o Sindicato não apareceu. O sindicato não foi na porta da Mercedes. Os trabalhadores ficaram parados até às 7h, das 6 da manhã que era a hora de “picar” o cartão pra começar a trabalhar até 7h, e o sindicato não apareceu lá. Aí, o chefe chamando individualmente, supervisor da Mercedes chamando, ameaçando, dizendo que nós [do grupo] tínhamos sido mandados embora por justa causa, que não podíamos entrar dentro da Mercedes. Então por isso que criou essa suspeita: de que olha já mandou embora quem tinha que mandar e agora terminou a greve. Então o sindicato ficou mal na fábrica. Porque na verdade soou como uma traição aquilo ali. Como é que os diretores do sindicato não estão nas portas da fábrica se uma fábrica está em greve? Aí os peões resistiram, resistiram, resistiram e 7:20h começaram a trabalhar, sem nenhuma liderança lá dentro, porque tinha sido mandado embora por justa causa e sem os diretores do sindicato que não compareceram na porta da empresa. E os trabalhadores ficaram parados sozinhos. Quando foi 15 pra 8 o sindicato apareceu lá já tinha começado todo mundo trabalhar. Então você vê que foi assim que terminou a greve em várias empresas. *Teve empresa que parou e o sindicato não teve perna para acompanhar.* Então, tem momentos que você tem que saber como você conduz esse impasse. Foi uma greve que reduziu a jornada de trabalho e entre outras conquistas, melhorou muito aquelas cláusulas sociais que a gente tem hoje, então foi uma conquista, mas o problema é que a forma como foi terminada a greve deu impressão que as coisas vazaram pelos vãos dos dedos. Você tinha uma mobilização muito grande, você conseguia convencer os trabalhadores...os trabalhadores da Singer iam parar os trabalhadores da Mercedes; os trabalhadores da Mercedes iam

fazer piquete na Singer. Os trabalhadores da Dako iam fazer piquete na Cobrasma. Você enchia o ônibus de militante da Singer, da Dako, e traziam para parar a Cobrasma. Você tinha essa organização. Você tinha essa vontade da militância. Sabendo conduzir poderia potencializar, saber como é que você tem que recuar, saber como é que você tem que manter (Depoimento de Antônio José dado a Santos, 2009, p. 55 – destaque nosso).

A jornada grevista demonstrou, portanto, o potencial dos grupos de fábrica, ao mesmo tempo em que revelou os desafios que aquele tipo de política organizacional tinha que enfrentar: a intransigência e truculência dos empresários e falta de organicidade entre os próprios grupos, entre os grupos e o Sindicato e entre o Sindicato e os demais órgãos de representação no interior da CUT⁷². Conforme já apontamos acima, tratou-se de um movimento em que teve autonomia e organicidade para sua deflagração, mas cujo desfecho sentiu o peso da estrutura sindical.

O 1º Congresso da categoria, que ocorreu entre os dias 6 e 8 de outubro daquele ano na cidade de Piracicaba, serviu para que fosse feito um balanço autocrítico da trajetória da diretoria após um ano e meio de gestão. Ali foi dada a oportunidade para sindicalistas e os militantes remanescentes dos GFs encaminharem ações que ao mesmo tempo evitassem o imobilismo sindical e ampliassem a visão sobre o empresariado da Região, além de avaliarem a conjuntura nacional adotando uma postura crítica com relação à “nova República”.

As greves de outubro de 1984 e abril-maio de 85 tinham sido, segundo as resoluções do Congresso, o marco do crescimento das mobilizações na região, bem como do crescimento do movimento operário que rompia com a colaboração de classes substituindo-a por um “sindicalismo classista, de luta e organizado pela base” (SMCR, Resoluções do 1º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas, outubro de 1985, p. 3). Dessa forma, buscando manter e avançar nessas lutas, eles aprovaram a filiação à CUT, assumindo integralmente seus objetivos e planos de luta, além de apoiarem as oposições sindicais e sindicatos

⁷² É importante lembrar, e o caso de Campinas ilustra bem esse fato, que na condução da jornada grevista de 1985 em que os sindicatos cutistas foram os principais protagonistas, os empresários tinham se articulado e decidiram enfrentar a greve de forma coesa com o objetivo de enfraquecer os metalúrgicos. Por outro lado, a CUT canalizou aquele movimento principalmente através dos seus sindicatos, deixando débil a organicidade entre eles e a militância na base. Enquanto os empresários estavam coesos, o movimento operário e sindical estava difuso, fragmentado.

alinhados com a Central, visando traçar em conjunto ações para fortalecer demais categorias contra as diretorias pelegas.

Outros pontos da resolução merecem destaque por demonstrarem que os desdobramentos do movimento grevista daquele ano forçaram a redefinição de algumas táticas políticas-organizacionais.

Após longa avaliação sobre a conjuntura nacional, os metalúrgicos entenderam que o governo de transição era uma “farsa” e mantinha traços de continuidade com o Regime Militar, sendo responsável pelo aprofundamento da concentração de renda, do aumento da dívida externa, pela queda da qualidade de vida, etc. No entanto, defenderam a participação na Assembleia Constituinte, pois embora não fosse a solução, era um avanço e dava a oportunidade para os trabalhadores discutirem seus propósitos nos bairros e nas fábricas. Além disso, propuseram a luta pelo rompimento com o FMI e o não pagamento da dívida externa; colocaram-se contra o pacto social proposto por Sarney; defenderam a reforma agrária radical e direito de greve irrestrito, que não dissesse quando e como serem feitas (SMCR, 1985).

No que dizia respeito à política de ação sindical, o desfecho da greve de 1985 forçou sindicalistas e militantes a aprofundarem os estudos sobre o empresariado e as empresas da região, além de dinamizar a comunicação entre os trabalhadores:

[...] [1] desenvolver estudos econômicos e políticos sobre o empresariado da Região, de modo a buscar uma ação mais articulada e eficaz durante as negociações das reivindicações dos trabalhadores; [2] fazer um amplo esclarecimento à categoria metalúrgica referente às causas das greves e as suas consequências, especificamente as demissões e as suspensões de dirigentes sindicais, cipeiros e ativistas como querem fazer os patrões, através dos meios de comunicação (SMCR, 1985, p. 9).

Essas medidas, se efetivadas, dependeriam de uma sólida rede de militantes na base, capazes de mobilizar os trabalhadores em torno das informações obtidas. A campanha salarial daquele ano mostrara a importância e a potencialidade dos organismos de base e, por isso, era preciso manter e aprofundar comissões e grupos de fábrica clandestinos:

[...] 1. Nossa greve mostrou a necessidade de um trabalho permanente de organização do trabalhador no local de trabalho. A grande arma dos patrões contra o Movimento Sindical deixou de ser a cassação da diretoria sindical para voltar-se à demissão sistemática das lideranças operárias de base e suas organizações dentro da fábrica. Sem esta penetração, a luta

operária perde muito de seu poder de fogo. O poder operário no local de produção continua sendo um dos principais objetivos a serem construídos; 2. A luta pela existência de organismos dos trabalhadores a nível de fábrica, evitando o retrocesso na conquista das comissões de fábrica sem vínculo com a estrutura sindical e da estabilidade dos cipeiros e dirigentes sindicais. A existência destes organismos reconhecidos pela empresa é fundamental para o avanço do poder operário e da conquista de novos espaços. Ela não dispensa, no entanto, os grupos clandestinos; (SMCR, 1985, p. 18).

Os organismos de base autônomos era um assunto caro ao movimento operário e sindical campineiro, de modo que, no Congresso, o perfil das CFs, que era prioridade entre eles, foi bastante detalhado. Elas foram previstas para serem as mais democráticas possíveis, abrindo as eleições inclusive para os não sindicalizados. Além disso, tinham que ser “independentes dos patrões, do Estado, dos partidos políticos, dos credos religiosos ou filosóficos e da própria estrutura sindical” (SMCR, 1985). A independência da estrutura sindical, segundo eles, era importante, pois garantia a unidade da classe na base, mesmo que o pluralismo sindical se estabelecesse. Ao defender a independência das CFs frente à estrutura sindical o SMCR não acatava integralmente a estratégia de atuação da OSM-SP, a principal corrente no interior da CUT, cujo princípio também era a autonomia das organizações no local de trabalho. Isso porque, segundo as resoluções aprovadas no congresso, nenhuma das duas propostas acerca das CFs no interior da CUT era satisfatória, pois, se por um lado, a defendida pela Executiva Estadual da central (alinhada à concepção do SMSBC) “vincula[va] a comissão à estrutura sindical e dá[va] poder de voto apenas ao colégio dos sindicalizados, restringindo o seu caráter de representação do conjunto dos trabalhadores da fábrica”; por outro a defendida pela OSM-SP contempla[va] a existência da comissão de fábrica, mas instaura[va] uma dupla representação dos trabalhadores dentro da fábrica, dificultando a própria existência da comissão de fábrica no atual estágio de organização de luta dos trabalhadores” (SMCR, 1985, p.12). De outro modo, portanto, defendia uma *relação política* entre sindicato e CF, de modo que elas fossem órgãos consultivos, um canal permanente de relacionamento, troca de experiências, encaminhamento das lutas gerais da categoria e da classe trabalhadora em geral. Essa relação política, portanto, entendiam eles, permitia que as CFs fossem críticas diante de

diretorias pelegas e apoiassem quando a direção sindical fosse efetivamente comprometida com a luta dos trabalhadores.

Conseguir formar uma comissão de fábrica que não fosse extensão da gestão da empresa, ou seja, que fosse independente, autônoma, e representasse de fato os interesses mais imediatos e cotidianos dos trabalhadores, naquela conjuntura, parecia não somente difícil, mas impossível, sobretudo depois da “peneira” feita após a campanha salarial. Por outro lado, o vigor demonstrado pelos GFs em abril-maio daquele ano mostrou ser possível estabelecer uma correlação de forças mais favorável aos trabalhadores. As diferentes visões sobre os recentes acontecimentos levantaram o debate no movimento operário e sindical: continuar apostando no esforço da militância para obter CF, ou ir levando um trabalho mais clandestino, através dos grupos de fábrica. A favor dos GFs pesavam os fatos recentes e estes foram defendidos assim por uma parte dos militantes sindicais:

[...] em 85 veio uma repressão muito fortíssima e a partir daí é que nós entramos na discussão que a partir da entidade sindical, nós tínhamos que propor aos trabalhadores a organização dos Grupos de Fábricas, mais do que nunca. Surge uma polêmica se é Grupo de Fábrica ou se é Comissão de Fábrica, nós entramos nessa polêmica, em que vários companheiros diziam que nós tínhamos que avançar na ideia da Comissão de Fábrica, porque a Comissão ela tinha uma constituição mais (...) institucional na empresa que você tinha que negociar o estatuto dessa comissão, os trabalhadores eram eleitos pelos trabalhadores da fábrica para compor essa comissão. Então, surgiu essa polêmica sobre esses dois modelos: se nós íamos buscar a Comissão de fábrica ou continuar no trabalho clandestino, apostar no trabalho dentro das empresas. Por que essa polêmica? Porque nós tínhamos muita dúvida. Se num país com a história que nós temos de ditaduras, de autoritarismos, de cultura autoritária, se esses trabalhadores organizados dentro do local de trabalho, eles teriam duas opções: ou seriam cooptados, a empresa iria cooptar eles, com muita voracidade; ou seriam demitidos, seriam perseguidos. Por quê? Porque nós não temos cultura democrática no Brasil, nem nas relações políticas institucionais na sociedade e muito menos nas relações de trabalho no Brasil. Nós somos um país herdeiro de uma tradição escravocrata. O empregador no Brasil ele tem o ranço do feitor, do senhor de escravo muito presente na cabeça, no imaginário dele. Está no DNA, no gene do empregador brasileiro. Só não vê quem não quer enxergar (...) *Então nós fomos vendo que aquelas Comissões de Fábrica que sustentavam uma postura coerente de representar os trabalhadores de não fazer o papel de*

colchão entre os interesses do trabalhadores entre a chefia e a empresa, de pelegos, essas comissões eram demitidas (vupt!)(...) passavam o facão e demitiam todo mundo (...) então demitiam dois, três caras que eram os caras que coordenavam, os caras que davam dinâmica àquela comissão. Aí você fica com aquela comissãozinha com gente fraca, amedrontada e ela começa a virar pelega. Invés de ser uma comissão de fábrica passa a ser uma comissão da fábrica (Depoimento de Durval de carvalho, dado a Santos, 2009, p. 60 – destaques nosso).

Por outro lado, as CFs eram defendidas, sobretudo por militantes do PCdoB que, embora não fizessem parte da diretoria do sindicato, compunham muitos dos GFs e entendiam que era possível avançar rumo a organismos estatutários no local de trabalho e acusavam a CUT-Pela Base de não se esforçar nesse sentido:

[...] na verdade o que a CUT-Pela Base na época fazia, pela importância que tinha as comissões de fábrica naquele momento, era muito difícil você falar contra. A comissão de fábrica de Osasco, por exemplo, da Cobrasma que enfrentou a ditadura naquela histórica greve, a comissão da Asama em São Paulo então era muito difícil você falar contra a comissão. Então eles não tinham coragem de falar contra a comissão. Então eles pegavam e tentavam jogar a importância da Comissão num patamar maior onde a correlação de forças não permitia (...) não permitia você num instalava. É a mesma coisa, se você colocar três numa comissão de fábrica, daqui mais dois anos dependendo do grau de formação, informação e organização de repente numa greve eles podem por mais dois ou mais três, mudar o estatuto da comissão de fábrica. Então você num começa as coisas do jeito que você quer. Então na verdade a CUT-Pela Base usava isso para não ter comissão. Você acha que com uma organização que eles tiveram na Singer, que parava a fábrica até pros caras não derrubar uma árvore, você acha que eles num tinham condições de montar uma comissão na Singer? Lógico que tinham. Nem comissão de fábrica tinha o poder que o grupo de fábrica da Singer tinha. E era um grupo de fábrica que tinha uma estrutura, tinha um pessoal que já se sabia quem era. (Depoimento de Antônio José, dado a Santos, 2009, p. 61).

Malgrado a impressão dos comunistas, de que a diretoria do sindicato representada pela corrente CUT-Pela Base rejeitava as CFs à priori, através de outro relato entendemos que não se tratava de uma rejeição, porém um choque de princípios entre uma diretoria que veio da esteira da oposição sindical, forjada na luta pela autonomia sindical, e um empresariado que transitava entre uma concepção inovadora de gestão, onde os trabalhadores cooperassem com a empresa. Prova disso é que os sindicalistas chegaram a discutir as comissões em várias empresas:

[...] houve propostas [de comissões de fábrica]... A Mercedes Benz foi a que mais avançou na proposta porque já tinha constituído a comissão de fábrica lá em São Bernardo do Campo. Nós discutimos isso com a direção da Singer, discutimos com a direção da Cobrasma na época, discutimos isso na Clark, agora Eaton; na Dako que agora virou GE, Nós discutimos isso com as principais empresas, fábricas aliás, da região nossa aqui. Tanto grande como médias empresas. Mas o fato é que nós não avançamos, não conseguimos avançar. Não avançamos porque as empresas não enxergavam, não enxergam até então, a comissão de fábrica como um direito de liberdade sindical, como espaço de liberdade sindical, como liberdade de organização dos trabalhadores. Ela só vê a comissão de fábrica como um espaço que tem que colaborar com a empresa. Então a ideia dele é que a comissão de fábrica tem que colaborar com gestão da empresa, com o gerenciamento das relações de trabalho na empresa. Mas aí tem um problema de princípio do Sindicato, que eles não conseguiram nos convencer, não conseguiram esse tempo todo. Não convenceram enquanto eu estava aqui e num convenceu até agora, porque eu vejo que o pessoal não assinou esse princípio de que a comissão de fábrica deve ter como um dos seus objetivos a cooperação com a gestão, para gerenciar a empresa; de cogestora, de cogestão. Esse é um ponto de estrangulamento da comissão de fábrica. Nós não aceitamos esse princípio (Depoimento de Durval de Carvalho, dado a Santos, 2009, p.62).

Portanto, sem descartar as CFs, sindicalistas e parte dos militantes da base decidiram apostar nos grupos de fábrica, onde teriam maior liberdade de organização, sem a necessidade de prescrever suas condutas na empresa através de um estatuto, bem como criar maior dificuldade à perseguição das chefias:

[...] nós apostamos mesmo as fichas no trabalho de Grupos de Fábrica pra gente ir desenvolvendo algo que fosse mais livre. Que era o debate sobre a organização no local de trabalho, debate sobre os direitos dos trabalhadores. Esses Grupos de Fábrica eram informais, com a ideia de que nós não devíamos estimular os trabalhadores a expor as cabeças para as chefias. Porque botou a cabeça para fora, os caras cortavam, a menos que o cara não fosse combativo (Depoimento de Durval de Carvalho, dado a Santos, 2009, p. 63).

Através dos GFs articulados com o Sindicato, seus departamentos e a Sub-seção do DIEESE⁷³ criada no ano seguinte, o movimento operário e sindical tentaria se reconstruir, juntar de novo os militantes e formar novos quadros na base.

⁷³ Segundo o depoimento do economista responsável pela Subseção, ela teria três grandes objetivos: “Campinas é uma cidade do interior, digamos, um sindicato considerado atrasado em relação ao avanço da luta sindical dos grandes centros urbanos como São Paulo e o ABC. Quer dizer, precisava aprimorar, inclusive, tecnicamente até pra mostrar a importância dessa mão de obra, desse setor na economia brasileira e na luta sindical. Então a Subseção teve o objetivo de primeiro de levantar pro sindicato as grandes questões

No entanto, o quadro fragilizado criado pelas demissões restringiu as atuações dos grupos às grandes empresas, onde já havia experiências de militância acumulada. Isso obrigou os sindicalistas a atuarem nas plantas onde predominava a paralisia do movimento, sobretudo nas pequenas e médias, buscando se aproximar e convencer os trabalhadores da necessidade de manterem-se mobilizados na fábrica através de um GF.

A política de ação sindical adotada a partir de 1984 ainda não tinha sido assimilada nas pequenas e médias empresas. Nas eleições de 1987 a diferença de votos entre a chapa 1 da situação e a chapa 2 de Cid Ferreira foi considerada modesta: apenas 1839 votos. Pesou a favor da chapa cutista os votos vindos das grandes empresas⁷⁴. Contribuiu também o fato de o PCdoB não ter participado daquelas eleições, pois muitos dos membros dos grupos de fábrica militavam no partido e, se se candidatassem, poderiam dividir os votos nas grandes empresas e pavimentarem a volta do ex-presidente:

[...] em 87 na segunda eleição se nós [do PCdoB] tivéssemos lançado uma terceira chapa, eu não sei o que teria dado (...) Seria dividido, porque a gente tinha o Preguinho que era cipeiro da Cobrasma que saiu algemado de dentro da Cobrasma. A polícia foi lá dentro buscar ele algemado num acampamento que teve lá, em 86 mais ou menos. Quer dizer é uma pessoa que está lá dentro e tinha mais dois companheiros nosso que estavam lá dentro que eu não me lembro o nome, que se montassem uma chapa... Tinha eu, que tinha sido mandado embora da Mercedes, que já estava na Polimec. São pessoas que tinham uma bagagem política (...) entre outros, que se entrassem numa chapa ia dar muito trabalho. Eu posicionei-me contra, dentro do PCdoB na época, eu me posicionei contra justamente

macroeconômicas, ou seja, o estudo sobre as grandes questões nacionais, mas que tinham referência muito clara em Campinas. [Como, por exemplo,] a questão do desemprego, a questão dos salários e, enfim, a questão das importações, a questão do peso das indústrias metalúrgicas de Campinas na economia nacional, inclusive nas importações, mas principalmente nas exportações (...) E a outra questão foi a questão do que nós chamamos de microeconomia, ou seja, a necessidade da diretoria em conhecer a situação de cada uma das empresas da categoria. Aqui estavam ou estão Bosch, aqui está Clark, ou seja, o setor de autopeças daqui é importantíssimo. O peso do material de transportes: Mercedes, a montadora que é a única. E o setor de autopeças pesa na categoria cerca de 50%. Então como entender essas empresas no contexto da economia nacional e a importância das empresas de Campinas no contexto da economia nacional (...) Outra coisa que a Subseção tem insistido e que isso faz parte da política da diretoria é entender qual é a política de pessoal da empresas” (Depoimento de Cido Faria, Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

⁷⁴ “A apuração havia começado pelas urnas das empresas menores, onde, segundo explicações, Cid mantinha predominância eleitoral. Mas a empolgação mudou de lado quando foi aberta a urna da empresa Cobrasma, uma das grandes concentrações de metalúrgicos e reduto da CUT. Assim, a diferença foi aumentando ao ir passando pelas urnas da Bendix, Clark, Singer e Robert Bosch” (Diário do Povo, 28/06/87).

por isso. Porque por mais divergências que a gente tinha com a CUT-Pela Base nós não podíamos pavimentar o caminho para o Pelego voltar, porque ele estava muito forte. Tanto é que demonstrou na eleição (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho, dado a Santos, 2009, p. 76).

O fato de muitos militantes demitidos em 1985 terem retornado à categoria através das pequenas e médias empresas que não tiveram acesso à “lista negra”, contribuiu com a aproximação do sindicato nessa parcela da categoria. Porém, como podemos perceber, ainda assim foi um desafio que começou a ser superado gradativamente (Santos, 2009).

Outra linha de ação adotada pelo Sindicato buscou superar os limites encontrados na articulação entre os GFs. Desse modo passaram a fazer as reuniões mensais ampliadas que congregavam membros dos grupos de fábrica e sindicalistas onde discutiam problemas enfrentados no chão de fábrica, a situação financeira e política das empresas, além de estratégias de ações combinadas entre os grupos:

[...] naquele momento o papel do sindicato foi importante, porque tinha uma política de participação da militância. Você tinha a reunião mensal ampliada, onde você congregava os trabalhadores de todas as empresas, independente se era grande ou era pequena. E cada um dava seu depoimento e expressava a sua realidade nessas reuniões. Era um negócio interessante, porque as reuniões dos grupos de fábrica, elas levantavam os problemas, mapeava as empresas e nessas reuniões mensais ampliadas tinha um relator do grupo, uma pessoa do grupo e ia lá e dava o raio-x daquelas empresas. Então você começava a descobrir que ‘ah então aquela pecinha que chega lá na Bosch é feita lá então?’ ‘Ah então aquele tratamento térmico é feito lá então’ (Depoimento de Antônio José, dado a Santos, 2009, p. 81).

Desde o duro golpe sofrido com as demissões de centenas de militantes após 1985 e até meados de 1988 o movimento operário e sindical tinha colhido os seguintes frutos com a política dos grupos: 1 – começavam romper a barreira entre o Sindicato e os trabalhadores das pequenas e médias empresas; 2 – criaram as reuniões mensais ampliadas que, apesar de não ter desencadeado uma ação prática articulada até ali, era um importante espaço de sociabilidade entre os membros dos grupos e os sindicalistas; 3 – ao abrirem espaço para a participação dos trabalhadores, independente da relação com o Sindicato, para que pudessem militar nas fábricas, ela criava grupos cada vez maiores de quadros críticos às

condições de trabalho, políticas salariais e autoritarismo das empresas, estendendo a rede de solidariedade e os espaços de interação e sociabilidade, na militância, entre os operários (Santos, 2009).

3.2 Balanço da política de ação sindical ou o que ela tem a dizer

A segunda metade da década de 1980 foi um período de refluxo dos movimentos massivos dos metalúrgicos de um modo geral, predominando o padrão de movimentos isolados, por empresa, com poucas demonstrações massivas (Noronha, 1998). Em Campinas e Região as taxas de emprego no setor mantiveram-se estáveis entre 1987 e início de 1989 quando entrou em vigor o Plano Verão. Nos meses seguintes ao anúncio do Plano, a categoria chegou a perder quase 1500 postos de trabalho. A partir de maio daquele ano as taxas começaram a subir até que o número de trabalhadores atingisse o maior nível até então, com quase 70 mil metalúrgicos. Porém, a rotatividade acompanhava a oscilação das taxas de emprego: quando esta aumentava, a rotatividade também aumentava, e quando diminuía, as taxas de trabalhadores “rodados” também sofria redução quase na mesma proporção. A rotatividade era também um recurso que os empresários lançavam mão para recuperar os ganhos das campanhas salariais. Ela aumentava sempre após abril-maio de cada ano, retirando parte dos trabalhadores contemplados com os reajustes e contratando outros com salários menores (Subseção Dieese, Campinas, 1991). A oscilação nas taxas de desemprego e as taxas de rotatividade dificultavam muito a continuidade da política de ação sindical, pois muitos militantes que começavam a se aproximar dos grupos e militar nas fábricas eram demitidos, interrompendo o trabalho de formação. Portanto, a dinâmica do emprego cumpria também um papel político.

Porém, ainda assim a forma clandestina de organização de base foi mantida, demandando um esforço dos militantes sindicais e operários frente às dificuldades encontradas, sobretudo de dar continuidade à formação de novos quadros, que na ausência de movimentos massivos, tinham que enfrentar, isolados por empresa, a forte resistência das chefias que lançavam mão de outros recursos para quebrar a organização e enfraquecer a luta sindical.

Foi nesse cenário de perseguição às organizações no local de trabalho que começaram a surgir, em algumas empresas da região, novas formas de gestão da força de trabalho e novas tecnologias, sobretudo os círculos de controle de qualidade (CCQ's) e os sistemas CAD/CAM de confecção de peças via computação gráfica. Em um espaço em que a organização autônoma dos trabalhadores fora negada e era perseguida, a cooperação exigida pela introdução dessas técnicas de gestão da produção logo se tornou alvo de críticas por parte dos sindicalistas e militantes da base.

A função cotidiana desempenhada pelos militantes dos GFs era a difusão de informações sobre tudo o que ocorria na empresa. Na medida em que essas novas formas de gestão da produção foram aparecendo, esses militantes logo questionavam junto ao conjunto dos trabalhadores e aos diretores sindicais seus propósitos. A experiência acumulada de anos de lutas no interior do espaço fabril chocava-se com o discurso reconciliador proposto pelas novas técnicas. Ao aprofundarem os estudos sobre elas, logo ficou claro para aqueles militantes que cooperar com a gestão naqueles moldes traria mais desvantagens do que vantagens para os trabalhadores e aquelas percepções da militância eram difundidas no interior das fábricas junto ao conjunto de trabalhadores.

A persistente prática autoritária das chefias facilitava a percepção do caráter que tinha as inovações de layout e as novas tecnologias. Um dos casos mais emblemáticos foi o da Clark (hoje Eaton), a pioneira a implantar os Sistemas CAD/CAM e o *kanban* juntamente com as chamadas ilhas de produção que reunia processos específicos, ferramentas e peças semelhantes, realizadas por máquinas automatizadas e operadas por “chefes treinados e trabalhadores adestrados para não questionar” (O Grifo, Boletim do Grupo de Fábrica da Clark, 1987). Antes, a empresa, especializada em sistemas de transmissão de autos, integrou todo o seu sistema de informática, buscando dinamizar a comunicação entre o maior número de departamentos possíveis, inclusive o de monitoramento de entrada e saída dos seus funcionários, aspecto essencial para o funcionamento do *kanban*. Isso tudo aliado ao discurso do seu presidente que na época lançou um comunicado dizendo que seus funcionários (em especial os “treinados”) eram

uns dos maiores “valores” da empresa⁷⁵. Porém, ao mesmo tempo em que buscava inovar seus métodos de gestão, a Clark mantinha um rígido controle sobre seus funcionários, elevadíssimas jornadas de trabalho (para alguns chegava a 62 horas semanais) além da política de demissões e rotatividade, traços nada inovadores e já bastante corriqueiros que expunham duas situações, dois modelos, que pareciam apresentar muito mais continuidade do que inovações, ficando a cargo do discurso da empresa o convencimento do contrário. E foi explorando essas contradições entre o discurso e a prática que os membros do GF-Clark passaram a fazer duras críticas ao novo modelo de gestão, acusando-o de eliminar postos de trabalho e sobrecarregar o trabalhador, inclusive provocando “problemas mentais” (O Grifo, 1987).

Embora longo, o depoimento abaixo é importante para entender como se deu todo esse processo, visto a partir de um ex-membro do GF-Clark que traz na memória alguns detalhes importantes:

[...] a Clark era uma empresa que tinha certa reserva de mercado. Ela trabalhava para a General Motors, fornecia principalmente para a GM e era um mercado garantido. Então, as empresas até o final da década de 1970 não estavam muito preocupadas com tecnologias, inovações tecnológicas. [Nem] quanto ao aspecto de uma tecnologia de novos processos de produção, de novos equipamentos, como de reorganização de chão de fábrica, disposição de máquinas, políticas de pessoal, polivalência de funções. Então era aquela relação quase que direta: um trabalhador, uma máquina; um trabalhador, uma função. A gerência era uma gerência que não estava muito preparada para gerenciar, então acabava se tornando gerentes ou encarregados dentro dessa escala: eram as pessoas que se destacavam mais, que conseguiam coordenar, que agregavam mais os trabalhadores, muitos dos quais nessa época, só sabiam escrever o nome. Então não tinham praticamente nenhuma formação, escreviam o nome ali, alfabetizado nesse sentido, né? Não se exigia um conhecimento mais técnico. Então era a pessoa que conseguia coordenar uma equipe, um grupo. E isso se tornou uma situação que era necessária mudar. E as empresas começaram a perceber isso a partir da década de 1980, quando as montadoras puxaram o processo de reestruturação produtiva nas suas unidades. E consequentemente passou-se a exigir dos fornecedores que se adequassem, que se mexessem. Então, num primeiro momento a informatização começou lá na Clark dentro dos escritórios, pois eram muitos arquivos e toneladas de papeis e muita gente manuseando papeis e com pouca informatização, pouquíssima

⁷⁵ Adiante veremos que os funcionários “treinados” da Clark, mais valorizados pelo presidente, foram peças-chave da reestruturação da empresa, sobretudo os ocupados em cargos de controle de qualidade, pois tinham maior domínio das atividades da produção e, portanto, estavam mais aptos a realizarem múltiplas funções.

informatização. Então, a partir da informatização dos processos, dos desenhos, a partir dos primeiros passos dados dentro da área administrativa, aí começou-se a introduzir essa informática na área produtiva: com algumas máquinas, com alguns computadores nos setores de produção que eram uma novidade na época, né? Isso trouxe um alerta pro Sindicato, pois isso levou à discussão de qual é a necessidade do uso da tecnologia. Está a serviço dos trabalhadores, ou está a serviço da empresa? Qual é a consequência dessa inovação tecnológica? Isso garantiria os empregos que existiam, ou não garantiriam? Então essas eram perguntas que faziam parte do debate à época (Depoimento de João Leite, dado ao autor. Arquivo pessoal).

Transcorrido o processo de reestruturação e permitindo fazer sua análise, o ex-membro do GF-Clark esclarece que as mudanças eram exigências do mercado, das montadoras, às quais as autopeças teriam que atender. Porém, do ponto de vista dos trabalhadores, na época, elas geravam estranheza, desconfiança, com relação aos seus propósitos e suas consequências, levando-os a questionar as inovações, sobretudo sobre os impactos que elas teriam sobre o emprego.

Voltaremos adiante a analisar o processo de reestruturação da Clark que é importante pelo seu pioneirismo. Por ora, é importante assinalar que aqueles métodos passaram ser alvo da diretoria e dos grupos de fábrica que não enxergaram benefícios no horizonte contraditório do discurso e da prática da sua implantação. Caso semelhante ocorreu na Singer anos depois, porém, sem nenhum tipo de discurso reconciliador, mas sim com bastante vigilância, perseguição, terceirização e repressão.

A Subseção do DIEESE ficou encarregada de produzir mais estudos sobre essas inovações e, a partir de então, difundir os resultados para o conjunto de trabalhadores através dos boletins específicos dos grupos de fábrica e dos cursos de formação promovidos pelo Sindicato. Esse intercâmbio entre a diretoria do Sindicato e seus órgãos de assessoria, e os membros dos GFs, pareceu importante para a postura adotada pelo conjunto de militantes em relação às novas tecnologias. Ao enxergarem as mudanças e suas contradições *in loco* os membros dos GFs estimulavam os estudos mais amplos acerca dos novos métodos de gestão, estudos esses que buscavam suas origens e objetivos reais, ou seja, entender o verdadeiro caráter da reestruturação produtiva e ampliavam a visão sobre seu caráter.

Porém, embora tivessem avançado nos canais de diálogo entre Sindicato e base, a “política de massas” do movimento operário até 1989 não apresentava resultados significativos. O III Congresso do Sindicato naquele ano constatou certo grau de desmobilização da categoria, ainda que tivesse sido grande a adesão na greve geral em março daquele ano. Os congressistas atribuíram a desmobilização aos seguintes fatores:

[...] vitória parcial dos métodos de repressão patronal largamente utilizados na Região, o acerto da política salarial vigente no sentido de criar a impressão de ganhos salariais mesmo com a alta inflação, através de indexadores elevados; a ênfase dada às eleições presidenciais, mais do que justificada pela conjuntura política do País, que levou o metalúrgico a uma ação no bairro e na fábrica de caráter político-partidário; problemas na formulação de uma política geral de mobilizações de massa por parte da CUT; e, por fim, debilidade da própria Diretoria no encaminhamento de lutas nas fábricas (Cadernos de Resoluções do III Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1990, p. 23).

A política de ação de massas, no entanto, ultrapassa os limites da base territorial do Sindicato, de modo que, ela exige articulação sólida entre organismos alinhados a uma determinada postura política. Desse modo, os congressistas também entenderam que o corporativismo no interior da CUT, era igualmente responsável pelo recuo das lutas trabalhistas naquela conjuntura. Muito pelo fato da central agir através dos seus departamentos e sindicatos oficiais e não consolidar uma política de organização no local de trabalho articulada entre várias categorias (Caderno de Resoluções, 1990).

A diretoria do SMCR era um dos polos de oposição à corrente hegemônica da CUT e, no seu interior, se alinhou a outros movimentos de oposição e sindicatos da mesma corrente, embora continuasse a pautar seus movimentos de massa juntamente com a central. No entanto, como já dissemos acima, entre as duas principais correntes no interior da CUT havia estratégias irreconciliáveis. Ao final da década, os sindicatos que se posicionavam mais à esquerda da CUT passaram a sentir as dificuldades de se organizar em seu interior. A percepção das diferenças estratégicas ao final desse período foi ficando sensível, embora ainda confundisse parte dos sindicalistas:

[...] a nossa oposição participou da fundação da CUT. Então os Conclats, Enclats, teve a participação da oposição metalúrgica de Campinas. Quando nós entramos no Sindicato, a gente já entrou com uma posição política classista de organizar a categoria e organizar a CUT. Em 1985, no nosso congresso, nós nos filiamos à CUT. E dentro da CUT nós tínhamos

uma referência e vinculação mais com o movimento de oposição, porque nós viemos de oposição sindical. E uma das referências grandes para nós era a Oposição Metalúrgica de São Paulo que foi uma referência no Brasil. Dentro da CUT a gente foi se agrupando ali. A CUT se comportava com uma aceitação das tendências sindicais e nós, dentro dela, acabamos nos acomodando numa tendência chamada CUT – Pela Base. Este Sindicato sempre esteve na composição da CUT-Pela Base e lá tinha outros setores, etc. É claro que essa definição de CUT-Pela Base ela foi se apresentando mais visivelmente a partir de 86 e 87. No começo isso não era muito claro. Mas a partir de 86, 87, com os sucessivos congressos que a CUT fazia ia ficando mais claro uma tendência da CUT: distanciar dos projetos das oposições sindicais. Quem foi de oposição sindical, não todos, mas uma referência significativa, quem veio de oposição sindical, teve as condições de ir percebendo as diferenças que a CUT vinha tomando nas resoluções dos seus congressos. E isso foi criando condições da gente ir se consolidando como uma tendência. A cada congresso da CUT esse debate se fortalecia, se acirrava mais, digamos assim, nós conseguimos manter nos sucessivos processos de eleições no Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas (Depoimento de Eliezer Mariano, concedido ao autor. Arquivo Pessoal)

Uma diretoria cuja política organizacional buscava manter a continuidade e a coerência com a atuação da época em que era oposição sindical esbarrava nas diferentes concepções que começavam a ficar perceptíveis ao final da década de 1980 e que, segundo apontavam no seu III Congresso, era um dos principais fatores responsáveis pela ausência de uma política de massas. Vale lembrar que a CUT, naquele momento, não tinha uma política clara de organização no local de trabalho e as experiências na base do seu principal sindicato pouco acrescentaram em termos políticos-ideológicos para a construção de órgãos autônomos, fosse porque sofria repulsa dos empresários, fosse porque eram controladas pela burocracia sindical, ou até mesmo pela natureza institucional (protocolar) daqueles órgãos; e, pouco mais tarde, como vimos, adotou o discurso de modernização de forma acrítica, sendo fundamental enquanto difusor ideológico da “modernização” das relações de trabalho.

Percebemos através desse depoimento também que havia a crença por parte dos diretores sindicais de Campinas de que era possível a convivência e a disputa democrática no interior da central e o fortalecimento da principal corrente de oposição foi considerado positivo.

Sem se furtar à autocrítica sobre a própria atuação sindical, e a “apatia” de alguns diretores (Cadernos..., 1990), o SMCR passou a sistematizar as críticas à central, responsabilizando suas práticas corporativistas pela ausência de movimentos de massas.

Sem embargo, as greves massivas ficaram a cargo da instabilidade econômica e a crise no setor automotivo após a posse de Fernando Collor, quando o movimento operário protagonizou o último grande movimento massivo, em meio à brutal escalada do desemprego.

No biênio 1990/1991 o setor metalúrgico perdeu 43115 postos de trabalho em todo país. Só na categoria dos metalúrgicos de Campinas, desde a posse de Fernando Collor em março de 1990 até fevereiro de 1991, tinham sido eliminados 8279 postos, quando passou do ápice de 71694 trabalhadores em janeiro de 1990 para 63415 em março de 1991, o menor número desde o começo da década de 1980 (Subseção DIEESE, 1991, p. 10). Ainda no começo de 1991 a inflação ultrapassava os 200%.

Diante de tal conjuntura, os sindicatos cutistas apresentaram as seguintes propostas para a FIESP:

Propostas dos sindicatos cutistas apresentadas à FIESP – Campanha Salarial de 1991

- . Estabilidade;
- . Redução da jornada de trabalho para 40hs semanais;
- . Reajuste salarial de 216% sobre março de 1991, mais o ICV-DIEESE;
- . 15% de aumento real;
- . Piso salarial unificado em Cr\$105.609,00.

A contraproposta da FIESP foi:

Propostas das FIESP apresentadas aos metalúrgicos – Campanha Salarial de 1991

- . 89,75% de reajuste salarial, sendo:
50% sobre novembro, 15% sobre maio e
10 sobre junho;
- . Piso salarial de Cr\$ 38.000,00 para
empresas com até 700 funcionários e
Cr\$ 45.000,00 quando empregasse mais
de 700 funcionários;
- . Não ofereceu nenhuma garantia de
estabilidade e nem redução de jornada.

A discrepância entre reivindicações e proposta obrigou o DRT-SP a intervir e sugerir o seguinte acordo:

Propostas da Delegacia Regional do Trabalho- SP apresentada à FIESP e aos sindicatos cutistas – Campanha salarial de 1991

- . 104, 34% de reajuste;
- . Piso salarial de Cr\$ 45.000,00 e Cr\$
48.000,00 para empresas com até 700 e
acima de 700 funcionários
respectivamente;
- . Estabilidade no emprego de 60 dias.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo não se pronunciou sobre o acordo proposto pela DRT, e a maior parte dos metalúrgicos do Estado foi para a greve. A estratégia proposta foi a “greve dominó” onde se paralisa algumas empresas chaves e os trabalhadores parados ajudam a desencadear a greve em outras e assim sucessivamente.

Em Campinas o movimento teve início com a Dako, fabricante de fogões, e se espalhou para mais de 20 empresas. A tabela abaixo mostra os acordos feitos em algumas delas:

Tabela 1**Acordos firmados em algumas empresas metalúrgicas de Campinas e Região – Campanha Salarial de 1991**

Empresa	Total sobre Nov/90	Total acima Proposta FIESP %	Estabilidade no emprego em dias	Dias em Greve	Nº Trabalhadores na Empresa
Dako	131,34	21,92	60	05	1.646
CCE	129,76	21,09	60	21	783
KS Pistões	142,38	27,74	-	12	1.085
Suprema	103,44	7,21	-	07	101
IBAF	130,62	21,54	-	04	514
Eletrocast	129,61	21,00	30	04	348
Bagarolli	97,05	3,85	60	11	170
Filtros Mann	133,2	22,90	60	17	1.411
Sonata	140,00	26,48	45	03	160
Sonabyte	140,00	26,48	45	03	247
KS Bombas	127,75	20,03	-	01	117
Bendix (Campinas)	129,16	20,77	30	07	2.138
Bosch	129,16	20,77	-	04	6.866
Nishida Informática	89,75	-	-	01	83
Nishida Montagem	89,75	-	-	01	223
A.Villanova	89,75	-	*	04	222
Indisa	125,66	18,92	75	11	112
Toolyng	127,36	19,82	75	01	76
Micro Stamp	111,15	11,28	45	04	37
Kron	99,27	5,02	30	02	350
Metal Leve	138,19	25,53	60	01	309

Fonte: Sub-Seção DIEESE/Metalúrgicos Campinas

*Não demitirá em função da Greve.

Como podemos ver, a greve obteve relativo sucesso, paralisando totalmente algumas das principais indústrias metalúrgicas da região, como Bosch, KS-Pistões, Bendix,

Dako e Filtros Mann, além de algumas pequenas e médias empresas que até anos atrás não contavam com uma cultura de mobilização consolidada. Para além das conquistas salariais e garantias obtidas de estabilidade, é importante ressaltar o sucesso político-organizacional daquele movimento.

Embora impulsionados pela crise no setor e o arrocho salarial acentuado, aquele movimento demonstrou que a política de organização sindical tinha grande potencialidade de enraizamento nas fábricas. Em conjunturas semelhantes ao longo da década de 1980, dificilmente movimentos de massa conseguiam abranger as pequenas e médias empresas e ficavam muito restritos às grandes plantas da região. Nessa campanha, no entanto, o número de pequenas e médias unidades metalúrgicas foi grande. O quadro acima apresenta somente aquelas em que a paralisação foi total. Porém, em outras empresas como a Yanmar e a Grabber, a paralisação foi parcial, mas apresentou saldo organizativo positivo⁷⁶.

Outra demonstração da potencialidade da política-organizacional foi a adesão total dos trabalhadores da Bosch. Após a greve de 1985 a Bosch lançou uma forte política de perseguição sobre os militantes de fábrica e tentou acabar de vez com qualquer agitação interna, comportamento que levou a assessoria do Sindicato estudar seu histórico de mecanismos repressivos e o grau de exploração lançado aos seus trabalhadores. Embora os motivos da greve fossem econômicos, e ela tenha durado poucos dias, ficava claro que as tentativas de intimidação da autopeças alemã já não surtiavam o mesmo efeito. Ainda em 1989 uma pesquisa feita com os trabalhadores revelava o descontentamento dos trabalhadores com a campanha de perseguição corriqueira da empresa. A paralisação total por quatro dias e a resistência às práticas de intimidação da autopeças comprovava os resultados da pesquisa. Isso porque, ao tomar conhecimento da greve a Bosch dispensou seus trabalhadores por três dias numa clara tentativa de desmobilizá-los. No dia de retorno, o reforço de 300 policiais e seguranças nas portarias de entrada de funcionários impediu que fosse feito os piquetes. O desfecho, no entanto, surpreendeu a empresa, que foi obrigada a negociar e ceder o acordo acima:

[...] O grande contingente de policiais e seguranças na porta e no pátio interno da empresa no dito dia de retorno provocou uma cena inusitada

⁷⁶ Foi possível ter uma noção do alcance da paralisação nessas empresas, a partir do vídeo sobre a campanha salarial de 1991 disponível nos arquivos do Sindicato.

em que os sindicalistas ficaram com o carro de som num canteiro central às margens da rodovia Campinas – Monte-Mor comunicando aos trabalhadores que a greve não havia acabado, isso feito de uma longa distância. Os metalúrgicos, atendendo ao chamado dos sindicalistas, mantiveram a greve no interior da empresa e seguiram em marcha para a sede central do Sindicato (Santos, 2009, p. 113).

Há quase sete anos a frente da diretoria, a CUT-Pela Base havia enfrentado contratempos comuns a todos os sindicatos metalúrgicos do país: demissões, rotatividade, insatisfação dos trabalhadores, racha político, perseguição aos militantes, apatia de parte da diretoria, problemas estruturais e financeiros, modernização das indústrias e introdução de novas tecnologias. No entanto, colocou em prática uma política organizacional que permitiu enfrentar tais problemas de maneira diferente. Se não pôde superá-los, ao menos não contribuiu para aprofundá-los, optando, desse modo, por garantir o que, não só eles, mas o movimento operário brasileiro na sua história tinha conquistado, sobretudo as garantias que a CLT trazia, em um momento em que o neoliberalismo lançava uma ofensiva sobre esses direitos, buscando eliminá-los ou flexibilizá-los.

As lutas acumuladas e o intercâmbio que manteve com militantes na sua base, de forma independente das empresas, permitiu ainda enxergar as contradições que se colocavam no processo de modernização iniciado, se antecipando à ideologia da participação e do colaboracionismo.

Isso não impediu que se instalasse um avançado complexo de reestruturação produtiva na região, colocando para a categoria problemas de nova ordem, tais como o enxugamento das plantas, a terceirização, as novas relações flexíveis de trabalho, sua ideologia de colaboração imposta à categoria.

Adiante veremos como o advento de um complexo de reestruturação produtiva na Região revelou as limitações que se impõem aos sindicatos quando eles, de forma isolada, tentam enfrentar os aspectos nocivos forjados pelas novas técnicas e tecnologias. Afinal, como vimos, ao longo da década de 1990, a maior parte do sindicalismo que até aquele momento capitalizara o descontentamento difuso da maior parte da classe trabalhadora aceitou acriticamente tal modelo, aceitando inclusive participar das inovações que trazia, buscando alcançar vantagens econômicas e empregatícias para os trabalhadores, e políticas para os sindicalistas (alinhados com tal concepção). A extensão dos problemas causados

pela reestruturação, no entanto, ultrapassou o horizonte econômico e empregatício, atingindo o trabalhador na última trincheira que pode lhe restar para resistir aos fardos do trabalho, seu corpo e sua mente.

Ao ativismo sindical e operário crítico, aquelas formas de gestão tinham um caráter bem definido: mais exploração. Ao ativismo sindical e operário meramente burocrático, surgiam como possibilidades, fosse para uma pretensa democratização das relações de trabalho, fosse para a melhoria das condições salariais dos trabalhadores. Para tanto, para essa segunda concepção de ativismo, bastava passar a onda recessiva, contra a qual era necessário resistir através das parcerias em projetos de modernização preparando a indústria brasileira para competir internacionalmente, que logo a classe operária poderia lançar uma nova ofensiva com mobilizações massivas alcançando novos direitos. O que assistimos ao longo da década 1990, no entanto, foram tentativas, algumas bem sucedidas, de flexibilização das leis trabalhistas que aprofundaram a lógica da produção flexível no país.

Diante disso, vejamos a seguir as particularidades da reestruturação produtiva em Campinas e quais os obstáculos levantados pelos movimentos operário e sindical frente a esse processo.

3.3 A reestruturação produtiva em Campinas e Região

A industrialização de Campinas e Região está inserida nas políticas de desconcentração industrial dos governos estaduais das décadas de 1960 e 1970. Através de incentivos fiscais e políticas de infraestrutura, a Região passa a ser um importante polo industrial, químico, têxtil, agroindustrial, tecnológico (criação da CIATEC – Centro de Indústria de alta Tecnologia) e alimentício, aumentando consideravelmente sua participação econômica no Estado de São Paulo, bem como atraindo grande contingente de pessoas, forçando sua rápida urbanização (Subseção Dieese, 1989; Cano & Brandão, 2002). Sua localização geográfica, sendo um entreposto com o interior do Estado, também foi determinante para seu crescimento urbano e industrial (Augusto Pinto, 2011).

As indústrias de autopeças e de máquinas foram as primeiras a se instalarem na Região e foram responsáveis por puxar o processo de industrialização. Desde então, o setor metalúrgico (autopeças, materiais elétricos e eletrônicos, mecânica, material de transporte) teve contínuo crescimento, com forte presença das transnacionais do setor. Segundo a Subseção do DIEESE, no final da década de 1980 o setor metalúrgico contava com aproximadamente 1307 empresas, das quais a maioria era de pequenas e médias unidades fabris:

Tabela 2

Distribuição do número de unidades fabris pelo tamanho das empresas na base do SMCR

Faixa do Número de trabalhadores empregados	Número de empresas	%
1 a 10	890	68,09
1 a 500	1286	98,39
501 a 1.000	8	0,61
501 a +5.001	20	1,61
Total	1307	100

Fonte: Subseção do DIEESE, 1987.

Na esteira da grande atividade industrial da Região, as micros, pequenas e médias empresas, majoritariamente nacionais, cumpriam o papel de fornecedoras das grandes plantas. Suas atividades econômicas orbitavam ao redor das atividades das transnacionais, oscilando conforme a dinâmica delas (Subseção DIEESE, 1989).

Com um potencial de investimento infinitamente menor, as plantas com até 500 funcionários totalizavam 98,39% de todas unidades e empregavam, em 1987, 30.523 trabalhadores, ou 43,68% da categoria; já as empresas com mais de 500 funcionários, com apenas 20 unidades, empregavam 39.346 trabalhadores, ou 56,3% da força de trabalho da base.

Tabela 3

Distribuição dos trabalhadores segundo o tamanho das empresas na base do SMCR

Faixa do Número de trabalhadores empregados	Número de Trabalhadores	%
1 a 10	3.702	5,30
1 a 500	30.523	43,68
501 a 1.000	5.254	7,52
501 a +5.001	39.346	56,3
Total	69869	100

Fonte: Subseção do DIEESE, 1987.

Essa primeira aproximação junto às indústrias do setor metalúrgico nos dá a dimensão de extrema dependência das atividades das pequenas e médias empresas, a maioria de capital nacional, frente às transnacionais, predominantemente de capital estrangeiro. Elas tinham maior capacidade de investimento, como sugere a alta concentração de trabalhadores nas suas plantas. Porém, não somente isso. Estas empresas também contavam com amplo mercado consumidor. Na segunda metade da década de 1980, a Bosch, por exemplo, que empregava aproximadamente sete mil funcionários, detinha 70% do mercado de injeção eletrônica e de sistemas de freios antibloqueantes do país. Sua unidade em Campinas exportava 95% das bombas injetoras para seu país de origem, a Alemanha; 10% dos motores de partida produzidos nessa unidade tinha como destino a Venezuela, Chile, Equador, EUA e Alemanha. Dentre suas fornecedoras na

Região estavam a Icape, Rovemar Usimec, Tormep, Vinoca, Mecano Fabril e a Polimec, todas pequenas ou médias empresas. A Mercedes, outra transnacional instalada na Região, era responsável nessa época por 91% dos ônibus vendidos no mercado interno. A Singer, outro exemplo, detinha 90% do mercado nacional de máquinas de costura, além de ser líder no segmento em toda América Latina (Subseção DIEESE, 1987). A Clark, como sugere o depoimento acima Depoimento de João Leite, página 153), tinha seu mercado consumidor garantido, fornecendo sistemas de transmissão para as principais montadoras do país, com destaque para a GM.

Não por acaso, já na década de 1980, as primeiras iniciativas de reestruturar a produção veio das grandes plantas. Buscando dar repostas à retração do mercado interno, alguns setores industriais, sobretudo o automobilístico, tomaram algumas iniciativas de modo a atender a demanda por exportação. Iniciativas tais como: tentativas de enquadramento político-ideológico dos trabalhadores, mudanças segmentadas de layout das fábricas, eliminação de estoques e enxugamento de pessoal, acompanhadas de acúmulo de funções. Dessa forma, as inovações técnicas e tecnológicas atenderam a particularidades estratégicas de uma parcela do empresariado que as adotavam tendo em vista dar respostas à crise, sobretudo através da exportação dos seus produtos. Com isso, as primeiras medidas não alcançaram todo o parque industrial nacional e, naquele momento prescindiu do apoio institucional-estatal (as câmaras tripartites, por exemplo). Mas nas grandes empresas onde foram adotadas ensaiaram muitas das transformações que, anos depois, seriam aprofundadas.

Segundo Fleury (1993), em 1982 o país já era o segundo no número de CCQ's implantados, atrás somente do Japão. No entanto, esses círculos eram muito particulares, mesmo dentro das empresas, onde pontualmente eram instalados, sem maiores alterações da organização do trabalho.

No Brasil, o setor metalúrgico, e em especial as montadoras, foi responsável por vultosos investimentos em modernização ainda na primeira metade da década de 1980. No período entre 1979 e 1984 as montadoras investiram cerca de US\$ 1,2 bilhão. Porém, o alcance das transformações ficou restrito aos setores de exportação e não abrangeu a totalidade do complexo automotivo (metalúrgico) do país:

[...] No Brasil adotaram-se estratégias tecnológicas híbridas que aspiravam apenas a atingir a qualidade mínima para os modelos exportáveis; desse modo as montadoras cumpriam os compromissos de exportação pactados nos programas governamentais de então, ao tempo em que se defendiam da retração da demanda interna. Se isso nos deixava muito longe daqueles produtores que davam, então, os saltos tecnológicos e organizacionais mais significativos, permitiu que as exportações brasileiras de veículos e motores passassem de meros 4,5%, em 1974, para 20% do volume da produção, em 1980 (Araújo, 1993, p. 169).

Conforme apontado acima, o país adotara uma política de recessão que retraiu o mercado interno ao longo da década de 1980 e dessa forma os investimentos dos setores industriais se voltaram para a exportação. Isso, somado à forte mobilização dos trabalhadores ao longo daquele período, impediu que as empresas articulassem aquelas primeiras iniciativas com o conjunto do processo de trabalho, predominantemente de cariz taylorista-fordista.

O alcance do toyotismo ao longo desse período, portanto, foi restrito e não conseguiu articular o controle do trabalho e o comprometimento operário, ou a “subsunção real da subjetividade operária” (Alves, 2000, p. 132). Mesmo as iniciativas de *Just-in-time/kanban* ganharam uma dimensão perversa, na medida em que abriram mão da qualificação voltada para aquela nova configuração do processo de trabalho e imprimiram, ainda assim, um novo ritmo ao trabalhador, mais intenso. Esse panorama era reforçado pela inserção seletiva de novas tecnologias, sobretudo a partir de 1985 com a retomada do crescimento, cujo volume de investimentos feito pelas indústrias brasileiras (que superou os investimentos de países como México e Argentina) tinha o objetivo de reduzir os esforços em inovações organizacionais, frente à incapacidade de instaurar o consentimento operário (Alves, 2000).

Foi no bojo dessas transformações ainda incipientes rumo à instalação de um complexo de reestruturação da produção que, em Campinas e Região, as empresas transnacionais do setor metalúrgico procuraram se adequar, tendo em vista atender o amplo mercado que tinham, ou seja, implantação de maquinário e medidas pontuais que não alteravam a configuração da organização do processo de trabalho.

O depoimento a seguir, de um ex-funcionário da Clark nos dá uma dimensão desse processo:

[...] um primeiro grupo de trabalhadores que foi mais atingido, nessa fase inicial [da reestruturação] foi o pessoal que trabalhava com a qualidade. Por quê? Porque o operador operava a máquina e o pessoal do controle de qualidade era diferente, era outra equipe que ficava espalhada pela fábrica toda. Iam lá, pegavam a peça e iam verificar se as peças estavam dentro das especificações. Se o controle de qualidade não for ágil o suficiente, quando ele detectar que uma peça está fora de especificação, já produziu mais cem, ou mais duzentas na máquina também fora. Então, esse foi um impacto bastante grande, porque o pessoal do controle de qualidade foi quem perdeu o emprego ou teve uma alteração muito grande. Porque esse pessoal do controle de qualidade dominava mais, um pouco mais do sistema de controle de medidas, tinham uma formação técnica melhor. Então, passou-se gradativamente a diminuir a equipe do controle de qualidade apenas e transferi-los para a produção em uma ou duas máquinas e ali ele passava a assumir a função de operar e também de controlar. E aquela pessoa que estava mais limitado a pegar uma peça de uma caixa, a fixar e apertar um botão, e a máquina virava, só vigiar a máquina, esse foi perdendo o emprego. Então, esses foram os impactos principais. Bom, o pessoal do controle de qualidade ficou contente com situação? Também não, porque ele percebeu: bom, eu vou ter que operar e controlar. Mas isso era só o início. A situação se agravou anos depois porque hoje você opera, você controla, você faz o setup, você modifica as ferramentas. Então a situação hoje é bastante difícil. Mas dos resultados iniciais, os mais marcantes foram esses (Depoimento de João Leite, dado ao autor. Arquivo pessoal).

Portanto, essa primeira iniciativa da autopeças Clark (Eaton), além de abrir a possibilidade de horizontalizar o setor de inspeção de qualidade, até então um setor segmentado dentro da empresa, utilizou o saber-fazer de parte dos trabalhadores para explorar um conhecimento mais amplo do processo produtivo. Na mesma empresa, em 1987, foi instalada uma ilha de produção que contava com uma máquina CNC (Controle Numérico Computadorizado) articulada com os sistemas CAD (Computer Aided Design) e CAM (Computer Aided Manufacturing). A inauguração da ilha, inclusive, contou com a presença do presidente da autopeças que, no discurso, apontou a importância dos “dois valores” da empresa, a saber, as máquinas e os trabalhadores. Discurso preciso e funcional tendo em vista os objetivos da implementação das ilhas de produção, mas que, no entanto, contrastava com a realidade enfrentada pela maioria dos trabalhadores, com longas jornadas de trabalho e alta rotatividade (Santos, 2009).

Na Singer (fábrica de máquina de costura), no mesmo ano, houve um exercício do convencimento ideológico aliado às mudanças de layout e ao rearranjo das funções.

Levantamos junto aos boletins do Grupo de fábrica (GF-Singer) e em depoimentos dos ex-membros algumas tentativas da empresa de eliminar estoques (denominado pela empresa como Programa SEM – Sistema de Estoque Mínimo), exigir dos trabalhadores maior comprometimento com a qualidade, juntamente com a forte pressão pela produtividade. Para os trabalhadores (e em especial os membros dos grupos de fábrica), no entanto, o ano escolhido para a implantação do sistema era impróprio, haja vista a desaceleração da economia em 1987. Os militantes questionavam em seus boletins a eficácia de um programa de estoque mínimo, responsável pela eliminação de postos de trabalho, segundo eles, e que, portanto, só seria viável adotá-lo quando a economia estivesse aquecida, pois não afetaria o número de empregos:

[...] a direção da Singer, ao adotar o sistema “just-in-time” ou “kanban”, garantiu nos cursos que não haveria demissões, pois a mão-de-obra que sobrasse seria reaproveitada em novas linhas e no aumento da produção.

Não é o que está acontecendo!

A Singer deixou passar o melhor momento para implantar o “Kanban”, quando a economia estava aquecida e a produção crescendo. Este período foi mais favorável entre 1985 e 1986, até o Plano Cruzado II. Hoje, com os salários arrochados, os juros altos, o crediário impossível, quem compra máquina de costura no Brasil? As vendas caíram, mas exportações continuam bem. Assim, um sistema que economiza mão-de-obra como o “Kanban” numa economia entrando em recessão só pode gerar demissões, apesar de todos os desmentidos da empresa. Queremos garantir empregos para todos!

E a Singer tem plenas condições de assegurar o nosso emprego. Os lucros que teve com o Plano Cruzado são mais que suficientes para dar uma grande folga à empresa, que continua exportando a todo vapor.

Se necessário, a Singer TERÁ QUE ADIAR O “KANBAN” e manter o emprego de todos. Mas isso só vai acontecer se estivermos unidos e organizados. Não vamos pagar o pato pela recessão! No sistema capitalista, sempre que a economia entra em parafuso quem paga a conta é o peão, enquanto a empresa, mesmo produzindo menos, garante o seu lucro através de outros meios (exportações, incentivos do governo, especulação financeira, etc.). Vamos deixar isso acontecer na Singer? (BOLETIM DO GRUPO DE FÁBRICA DA SINGER, 06/1987).

Como podemos observar, a introdução dessas técnicas era questionada no chão da fábrica pela mobilização dos trabalhadores, que não recebiam qualquer contrapartida, e corriam o risco de sofrerem com demissões e aumento do ritmo do trabalho devido ao acúmulo de atividades. Por isso, ao começar a introduzi-las, tanto a Clark como a Singer

enfrentaram a resistência de grande parte dos trabalhadores, como respectivamente evidenciam os depoimentos abaixo:

[...] [Havia] essa disputa ideológica, ela acontecia. Claro que dentro da limitação do conhecimento dos próprios militantes e da própria diretoria. Agora, ali na Clark o que balizava essa disputa ideológica era uma visão de classe. No sentido de: “olha, nós produzimos!”. As alterações dentro da fábrica vão significar prejuízo para os trabalhadores do ponto de vista de emprego, do ponto de vista da carga de trabalho e, principalmente, do ponto de vista da perda da saúde, tá? Fatos que aconteceram. Nós não conseguimos impedir que a empresa implementasse as novas tecnologias, que a empresa se reorganizasse no chão de fábrica, que a empresa ganhasse ideologicamente a cabeça de muitos trabalhadores, então, nós não conseguimos impedir isso. Mas eu diria que na década de 1980 essa resistência foi muito forte (Depoimento de João Leite, dado ao autor. Arquivo pessoal).

[...] tinha um processo que a gente estava discutindo, sobre a questão do kanban, a questão da qualidade e nós tivemos uma briga muito dura, na Singer. Por quê? Porque o importante era você mandar máquinas pra frente e a gente começou a perceber a questão da qualidade (...) Então a gente falava que estavam vindo peças com refugo e a Singer tentando colocar que a gente estava boicotando, porque tinha volta de máquina que estava com problema, e nós conseguimos provar que não era isso, mas que a chefia, eles estavam querendo *quantidade* e por isso as peças estavam vindo com refugo. E a gente chamou atenção para isso, dizendo que não era assim, que tinha a questão da qualidade que era importante. Teve seções na fábrica que eles discutiram o layout, pra tentar melhorar, porque você tinha que empurrar a máquina [de costura] na linha de montagem, então você faz um movimento com seu braço, porque você está em frente a uma peça que você vai trabalhar, a próxima você tem que puxar, uma peça que está com defeito você perde tempo, porque você tem que tirar ela da linha e no retorno, ver o que é. *Então eles tentaram trabalhar um pouco isso, mas não conseguiram de uma forma que pudessem responder pra gente. Porque tinha a questão da quantidade que eles trabalhavam bastante. Eles queriam priorizar informatização, que as coisas fossem melhores, mas com outro olhar que é a questão da qualidade que a gente tinha e eles não tinham, pois queriam também a quantidade.* E agente fazia as coisas, e isso é uma característica do grupo, porque a gente era muito bom no que a gente fazia, ninguém ia reclamar com alguém do grupo porque ele estava fazendo coisa ruim, que ele não estava trabalhando direito, porque, pelo contrário, eram os melhores funcionários, no sentido da qualidade e da responsabilidade. Você tem seu trabalho e você quer apresentar o melhor que você sabe fazer, isso era uma característica e a gente sempre falava isso. E era uma coisa legal que a gente tinha, no sentido da responsabilidade, que a gente tinha com o trabalho. Então eram os melhores funcionários. E eles queriam que a gente discutisse isso, mas acharam que a gente estava boicotando as

coisas da empresa (Depoimento de Maria Amélia B. de Paula. Arquivo Pessoal – destaque nosso).

Disputa ideológica e conflitos entre o saber-fazer do trabalhador, contra o da empresa. Esses foram alguns dos fatores que restringiram as tentativas de reestruturação produtiva na década de 1980 e impediram que o processo avançasse. E foi onde a atuação dos GFs foi fundamental, pois emergiu dali a necessidade de conhecer melhor aquelas transformações que começavam a ser gestadas, ainda com uma série de contradições entre o discurso e a prática que, como dissemos, foi explorada pelos militantes, inclusive para reforçar a mobilização naquele momento, mas que exigiu do movimento sindical e operário uma compreensão mais qualificada e sistematizada. Tendo isso em vista, pouco depois do surgimento das primeiras iniciativas de reestruturação produtiva das empresas, ainda no final da década de 1980, o Sindicato fecha um convênio com o DIEESE. Justificando o papel que este órgão teria dentro do movimento sindical, o coordenador do órgão conveniado fez a seguinte análise sobre a postura gerencial que vinham tomando os empresários da Região de Campinas com relação aos trabalhadores e os desafios que ela colocava para o Sindicato:

[...] nós temos dois tipos de patrão: o patrão que é fazendeiro, que trás toda a teoria da administração de uma fazenda pro setor urbano; e o patrão moderno, o patrão “tapinha nas costas” o patrão que quer negociar, o patrão, digamos, da “nova República”, o patrão democrata. E com isso começa a surgir novas maneiras de gerenciar o pessoal: deixa de ser importante o músculo, a força, e passa a ser importante o cérebro e a mente. Então os padrões modernos começam a dizer: nós não vamos contratar mais músculos, mas vamos tentar lapidar cérebros porque isso é mais importante pra nós. Então se o sindicato não entender essa nova postura, essa modernidade a médio longo prazo nós vamos ficar atrás em termos de trabalho. Enquanto que o patrão vai ganhando cérebros, nós vamos ficando com as denúncias (...) nós ficamos preocupados com o patrão fazendeiro, o patrão do enfrentamento, da briga. Então isso que nós estamos buscando com a assessoria mostrar o que está havendo em termos de evolução em termos de política de gerenciamento de pessoal, quer dizer, os padrões estão preocupados mais com o cérebro do que com a força física. E nós estamos preocupados mais com a força física do que com o cérebro. Então nós temos também que ajudar a fazer um trabalho pra que os operários entendam que a inteligência está a serviço da classe deles e não a serviço do patrão. E nesse sentido nós estamos também tentando avançar nos estudos em assessoria na questão das novas tecnologias. O cérebro está relacionado com a nova dinâmica da nova produção industrial, principalmente em função das exportações. Hoje o

mercado internacional quer qualidade e competitividade e isso se faz com novas tecnologias. E a nova tecnologia traz uma nova postura da mão de obra, uma modernidade dentro da fábrica. E isso está acontecendo dentro da categoria com o *kanban*, *ccq*, *just-in-time* e outros sistemas modernos de gerenciamento e o sindicato tem que entender e ter uma postura de entendimento: se vai contra, se vai a favor ou como trabalhar com essas questões do mundo do trabalho. Então também é função da Subseção a nível “micro”, a nível da empresa, de entender as questões da nova tecnologia do mundo do trabalho (Depoimento de Cido Faria, Vídeo *Vários Depoimentos em comemoração dos 5 anos de luta*, Campinas, 1989).

O papel a ser cumprido pelo órgão seria o de compreender como agiriam os patrões modernos, “tapinha nas costas”, que lançariam ao movimento sindical e operário o desafio de concorrer com eles pelo cérebro do trabalhador. Porém, a intervenção feita pelos movimentos junto à categoria no sentido de mobilizá-la e evidenciar as contradições existentes entre o discurso e a prática das empresas inviabilizaria o processo que buscava transformar o controle sobre a força de trabalho: do modelo rígido e hierarquizado para o controle dissimulado de permissividade, que estimulasse o colaboracionismo, ou seja, que explorasse o cérebro. A favor dos patrões, no entanto, estavam as mudanças políticas, econômicas e ideológicas que vinham ganhando força ao final da década de 1980, inclusive junto ao movimento sindical nacional.

Como já vimos, as mudanças promovidas pelo Governo Collor provocaram mudanças às quais o setor metalúrgico de Campinas e Região não ficou imune. Ao longo da década o número de empregados na base sofreu significativa baixa ao passo que a rotatividade, cujo alvo foi os trabalhadores com mais tempo de serviço, cumpria o papel de renovar o quadro de funcionários, desestabilizando aqueles que, pela idade, poderiam ter algum acúmulo de luta obtido no período anterior. Tais medidas prescindiram dos canais institucionais de conciliação de classe (Comissões de Fábrica, por exemplo) e foram responsáveis, em alguma medida, por isolar a política de ação sindical e os esforços de organização de base.

Gitahy e Araújo (2003) mostraram o impacto das medidas neoliberais durante os períodos do primeiro Governo Collor e do primeiro de FHC, ao longo dos quais o parque industrial da Região passou por profundas transformações. Na tabela abaixo é possível ver que, após o pico do número de trabalhadores no setor em 1989, o nível de empregados

passa a apresentar tendência de baixa em 1990, e sofre a sua pior queda ao final do ano de 1992, com quase 20 mil desligamentos no período de três anos. A tendência de queda só foi revertida em 1994, quando o mercado de trabalho responde positivamente às primeiras medidas da adoção do Plano Real, para então, no ano seguinte, demonstrando a vulnerabilidade das medidas, voltar a apresentar tendência de queda, ligeiramente interrompida em 1997, mas que terminaria o ano de 1998 com o pior índice em mais de uma década:

Tabela 4

Evolução do emprego na indústria metalúrgica da região de Campinas (1986-1998)

Ano	Número de Trabalhadores
1986	63.308
1987	66.176
1988	67.324
1989	71.095
1990	62.929
1991	57.502
1992	50.591
1993	49.600
1994	55.059
1995	49.570
1996	43.919
1997	46.390
1998	43.798

Fonte: Araújo & Gitahy (2003)

A política de demissões das empresas se aliou à da rotatividade. Como já apontamos acima, a rotatividade sempre fora um empecilho às políticas de organização de base, sobretudo aquelas que abriam mão dos canais institucionais, como era o caso dos grupos de fábrica. Impossibilitadas de estabelecer uma política de convencimento junto com o movimento sindical, a rotatividade teve ao longo do processo de reestruturação produtiva na Região, dentre outros méritos para as empresas, a função de tornar vulneráveis os quadros mais antigos que carregavam não só os “macetes” da produção, mas também o acúmulo das lutas, que traziam na memória as denúncias acerca dos mecanismos de convencimento das chefias e das pressões que as novas tecnologias traziam. Eles, os mais

antigos, como mostram os números abaixo, foram os alvos das empresas, sobretudo após o ano de 1990:

Tabela 5
ROTATIVIDADE ENTRE OS METALÚRGICOS DE CAMPINAS: 1986-1998 (%)

Tempo de serviço	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Até 2,9 meses	10,1	6,5	4,2	7,9	6,5	4,1	3,0	3,8	7,0	3,7	6,1	6,3	4,8
3 a 5,9 meses	10,3	5,9	6,4	9,6	7,9	6,9	3,9	4,6	5,6	5,2	6,0	7,8	7,7
6 a 11,9 meses	13,9	14,7	12,8	9,7	7,9	7,1	6,4	8,3	7,6	13,2	11,7	14,1	11,3
1 a 1,9 anos	17,5	20,2	17,4	13,4	16,1	15,0	12,9	9,5	10,9	12,9	15,8	12,2	18,2
2 a 2,9 anos	11,7	12,1	15,1	11,9	9,99	12,1	12,6	9,9	7,1	7,9	9,7	10,6	8,8
3 a 4,9 anos	6,8	11,5	16,7	18,5	18,0	15,4	17,6	19,3	16,3	11,0	10,5	11,2	13,9
5 a 9,9 anos	16,5	14,6	12,3	13,6	16,4	21,2	25,0	27,1	27,4	26,1	21,7	18,1	16,4
10 anos ou mais	13,2	14,4	15,1	15,4	17,3	18,0	18,6	17,5	18,1	19,9	18,5	19,3	18,8
3 anos ou mais	36,5	40,5	44,1	47,5	51,7	54,6	61,2	63,9	61,8	57,0	50,7	48,6	49,1
5 anos ou mais	29,8	28,9	27,4	29,1	33,7	39,3	43,6	44,6	45,5	46,0	40,2	37,4	35,2

Fonte: Araújo e Gitahy (2003).

A rotatividade dos trabalhadores que tinham 3 ou mais anos de empresa sempre foi alta, como podemos ver. No entanto, a partir de 1990 o operário que atingisse esse tempo de serviço tinha enorme possibilidade de ser demitido: do conjunto da categoria, pelo menos metade “rodava” anualmente, dando lugar a outro, com menos tempo de “casa”. A vulnerabilidade era maior para os que, após 1990, ultrapassavam os cinco anos de empresa. É possível afirmar a partir desses números que houve uma política de contratação por parte das metalúrgicas do interior paulista voltada para a renovação constante dos seus quadros que tornou instáveis principalmente os trabalhadores mais antigos. A tabela abaixo sugere que não houve alteração significativa das faixas de idade na composição da categoria ao longo de quase toda a década de 1990. Vejamos:

Tabela 6

Evolução do emprego por idade, entre os metalúrgicos de Campinas: 1986-1998 (em %)

Faixa Etária	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
10 a 14	0,5	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
15 a 17	3,8	3,9	3,5	3,8	3,5	2,8	2,5	2,4	2,3	2,5	9 7	2,0	1,8
18 a 24	25,5	24,7	23,4	23,5	21,4	19,0	17,1	16,7	18,0	19,2	19,3	20,6	20,6
25 a 29	19,9	19,2	19,3	18,9	18,7	18,7	19,1	19,3	18,8	17,9	17,5	17,5	18,3
30 a 39	32,2	32,1	32,8	32,3	33,1	34,1	34,7	35,3	34,1	33,5	34,4	33,6	34,5
40 a 49	13,7	14,9	15,7	16,0	17,5	19,2	20,2	20,6	21,1	21,3	21,1	20,6	19,8
50 a 64	3,9	4,2	4,5	4,6	5,1	5,5	5,7	5,2	5,3	5,2	5,2	5,1	4,8
65 ou mais	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
18 a 29	45,4	43,9	42,7	42,4	40,2	37,7	36,3	36,0	36,8	37,0	36,8	38,1	38,9
30 ou mais	49,9	51,3	53,2	53,1	55,9	59,0	60,8	61,4	60,7	60,3	60,9	59,5	55,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Araújo & Gitahy (2003).

A faixa de idade entre 30 e 39 anos não apresentou nenhuma oscilação significativa e ao longo desse período representou a maior parcela da categoria. Chamamos a atenção, no entanto, para o envelhecimento da categoria, sendo que a participação dos trabalhadores da faixa de 18 a 24 anos apresentou oscilação para baixo e a dos trabalhadores da faixa de 40 a 49 anos para cima, seguindo a mesma tendência as faixas seguintes. Considerando que esse tenha sido um período de transformações rumo à implantação de um complexo de reestruturação produtiva na Região, é possível afirmar que as empresas optaram pela rotação, porém mantendo um quadro de trabalhadores experientes, ao invés de apostar em uma renovação completa dos quadros que privilegiasse os trabalhadores mais jovens, que possivelmente estariam aptos a aceitar as regras da empresa.

Insistimos, no entanto, no caráter político da rotatividade. Revestida de motivações tanto econômicas como políticas, a rotatividade parece ter cumprido papel central no processo de reestruturação produtiva, pois privilegiou a renovação dos quadros mais

antigos da empresa, porém, no conjunto da categoria, esses trabalhadores não foram descartados. Os números sugerem o contrário, ou seja, eles foram absorvidos pelas empresas da Região, porém, ao mesmo tempo foram submetidos à instabilidade no emprego. Do ponto de vista econômico, a política do *turnover* contribui para reduzir os custos com a força de trabalho, uma vez que os reajustes não são absorvidos pelo trabalhador recém-empregado. Do ponto de vista político, agora sob o processo de transformações técnicas e organizacionais, os números da rotatividade sugerem que, sem abrir mão de uma força de trabalho experiente no processo produtivo, as empresas passam a tornar vulnerável a permanência desse perfil de trabalhador, deslocando-os entre o conjunto de plantas da Região, aumentando a sensação de insegurança nessa parcela da categoria. Insegurança reforçada pelo enorme número de demissões, como vimos, e pela terceirização.

Apesar da redução drástica do número de trabalhadores na base, o número de estabelecimentos industriais, incluindo as metalúrgicas, aumentou, sendo acompanhado pelo crescimento de estabelecimentos de toda ordem: comerciais, químicos, têxteis, informática, etc. Com base em Cano & Brandão (2002), é possível afirmar que ao longo da década de 1990 a Região Metropolitana de Campinas (RMC) ampliou sua infraestrutura urbana (transporte, recursos hídricos e política habitacional), ainda que de forma precária⁷⁷ e passou por uma diversificação econômica com o incremento da participação do setor de

⁷⁷ “Na ausência de uma política de gestão metropolitana em paralelo à constituição do processo de metropolização, que já se vislumbrava desde a década de 1980, a RMC apresenta hoje um quadro de grande precariedade dos serviços e infraestrutura urbanos, tanto no que concerne à estrutura intraurbana de cada município que a compõe, como no que diz respeito aos serviços e equipamentos necessários ao funcionamento mais harmonioso da metrópole. O processo de conurbação verificado, desde então, entre os municípios vizinhos ao núcleo metropolitano e a interdependência e complementaridade observadas entre estes e os demais municípios que compõe a RMC, no contexto de um dinamismo econômico destacado no Estado de São Paulo e no país, tenderiam indubitavelmente a pressionar a estrutura urbana e a infraestrutura como um todo, afetando a qualidade dos serviços oferecidos e a organização do crescimento das cidades da região. A ausência de gestão metropolitana e a escassez de recursos financeiros agravaram este processo, apesar da expansão das redes de serviços públicos que efetivamente cresceram no período. O estrangulamento destas redes resulta assim tanto de sua insuficiência para fazer frente ao crescimento populacional que os vários municípios presenciaram, como da ausência de serviços efetivamente metropolitanos, ou seja, assim planejados e administrados” (Cano & Brandão, 2002, p. 416). Passado mais de uma década a realidade parece não ter mudado muito. A Região continua enfrentando graves problemas de infraestrutura, como ficaram recentemente explícitos na recente crise hídrica que afetou uma boa parte do Estado de São Paulo e nos atrasos das obras do corredor metropolitano. Somam-se a isso os casos de endividamento que tendem a levar alguns municípios à falência, como é o caso recente da cidade de Americana e mesmo de Campinas.

comércio e serviços no valor adicionado fiscal (VAF) no Estado de São Paulo⁷⁸. Porém, a indústria, que ampliou a sua participação na economia da Região e no Estado, manteve-se disparada como a principal atividade econômica, com destaque para os setores de material elétrico e de telecomunicações, setor metalúrgico e material de transporte, representados pelos vários sindicatos metalúrgicos existentes, inclusive o SMCR⁷⁹.

O interior do Estado de São Paulo apresentou o maior crescimento do número de empresas de autopeças entre 1990 e 1995 e aumentou a participação do número de empregados nestas empresas (Abreu et al., 2000, p. 39).

A RMC, com destaque nesse processo, portanto, não sentiu os efeitos do fraco crescimento econômico das décadas de 1980 e 1990 e, em virtude do débil crescimento econômico nacional manteve-se com expressiva participação na produção industrial (Cano & Brandão, 2002).

Para nos atermos somente à base de representação do SMCR podemos tomar como exemplo a cidade de Americana. Ali, somente no período de 1996 a 2000, o número de estabelecimentos industriais metalúrgicos cresceu 117%, de longe o grupo que mais apresentou crescimento no período, superando o crescimento do setor de comércio e de serviços, bem como o de outros grupos do setor industrial (embora no agregado o setor de serviços tenha crescido mais), como vemos abaixo:

⁷⁸ O comércio da RMC passou de 4% de participação no valor adicionado fiscal no Estado de São Paulo em 1980 para 9% em 1999. Já o grupo de serviços passou de 5,6% em 1990, para 6,9% em 1999. A indústria, por sua vez, passou de 8,1% em 1980 para 10,5% em 1999 (Cano & Brandão, 2002, p. 414).

⁷⁹ Dentro da estrutura da indústria de transformação da RMC esses três setores juntos representavam em 1980 23,5% do total. A partir de então, nos dez anos seguintes, ele apresentou tendência de queda e atingiu em 1990 sua pior parcela, com 20,7%. Porém, ao longo da década 1990 esses setores se recuperaram. Em 1995, após crescimento significativo atingiu 28,1% e em 1998 representava 32,2% (Cano & Brandão, 2002, p. 416).

Tabela 7

Evolução do número de estabelecimentos por atividade 1996-2000 – Cidade de Americana

Atividades Econômicas	Número de estabelecimentos					Variação em % 1996-2000
	1996	1997	1998	1999	2000	
Indústria	1229	1309	1317	1421	1483	20,7
Têxteis	601	635	579	589	599	
Metalúrgica	73	82	91	102	161	117%
Confecções	267	289	317	355	381	
Química	11	10	9	16	17	
Comércio	4382	4582	4655	5032	5073	15,8
Ambulantes	816	841	576	565	566	
Serviços	8034	8430	8631	9612	10714	33,4
Instituições Financeiras	49	48	46	49	46	
Autônomos	3649	3745	3824	3912	4175	
Transporte de cargas e passageiros	283	290	346	365	386	
Total Geral	13645	14321	14603	16065	17270	26,6

Fonte: Cano & Brandão (2002).

Outro exemplo é a cidade de Hortolândia. Ali, ao longo da década, instalaram-se importantes indústrias do setor metalúrgico, tais como a BS-Continental (eletrodoméstico), Magneti Marelli (painéis eletrônicos e autopeças), GKN-Sinter Metals (autopeças), Dell (equipamentos de informática).

Além dessas, Sumaré e Indaiatuba receberam duas plantas das automobilísticas japonesas Honda e Toyota, respectivamente. Nova Odessa viu saltar o Valor Adicionado Fiscal do grupo de material de transporte na participação do município de 25,3% em 1995 para 32,7% em 1998, sendo que os setores metalúrgicos e de produtos mecânicos também apresentaram altas (Cano & Brandão, 2002).

A expansão das indústrias do setor na Região, bem como o aumento do valor adicionado podem ser compreendidos pelas facilidades de um complexo de reestruturação produtiva deste setor instalado num polo tecnológico como é o de Campinas e Região. Conforme apontamos, embora não sejam propulsoras das transformações organizacionais, as novas tecnologias são imprescindíveis para consolidá-las. Desse modo, no Brasil, as empresas na década de 1990 buscaram alocar seus recursos em regiões onde havia uma estrutura tecnológica mais ou menos consolidada de modo que pudessem se aproveitar dela

para impulsionar suas transformações. Segundo Medeiros (1995), no Brasil, houve um esforço dos governos, indústrias e o setor de ensino e pesquisas em montar uma estratégia para estimular a formação dos polos tecnológicos, ainda na primeira metade da década de 1990. Além da cooperação entre esses agentes, constata-se nestes polos, a proximidade física entre eles, pois facilita o intercâmbio formal e informal de ideias. Campinas, por contar com uma estrutura de ensino e pesquisa consolidada mais ou menos desde a década de 1980, além de contar com algumas empresas de alta tecnologia, como é o caso da IBM, surgiu como alternativa ideal para a montagem de um polo tecnológico que atraiu novas empresas não só do setor metalúrgico, mas de todos os setores, além de impulsionar as inovações técnicas, organizacionais e tecnológicas das automotivas da Região.

Portanto, essa estrutura tecnológica dada pela RMC torna-se um atrativo também porque é fundamental para as empresas no processo de desverticalização e terceirização. Na base do SMCR esses processos tiveram início ainda na década de 1980 nas grandes plantas e se aprofundaram na década de 1990, tornando-se uma das principais características do complexo de reestruturação produtiva (Augusto Pinto, 2011).

Em uma análise comparativa entre três parques industriais do país (Campinas, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro), Abreu et al. (2000) mostram que o investimento em automação foi um dos caminhos utilizados pelas empresas para enfrentar as pressões ao longo das cadeias produtivas. Dentro da amostra que analisaram, os autores constataram que quase metade das empresas utilizava equipamentos microeletrônicos e que essa utilização era proporcionalmente maior em Campinas. Campinas também se destacou entre as empresas estudadas no processo de difusão dos sistemas *justin-in-time/kanban*, implantados por boa parte dos clientes e fornecedores da cadeia por eles pesquisada. No bojo da cooperação entre empresas contratantes e fornecedoras, os autores mostraram ainda que foi fundamental o papel dos treinamentos e dos cursos em sistemas de controle da qualidade, como por exemplo o *controle estatístico do processo* (CEP), fundamentais para obtenção de certificados de qualidade, processo no qual esta cidade também se destacava.

Previtali (1996) também se debruçou sobre o processo de reestruturação produtiva na Região, focando principalmente as relações de subcontratação de empresas. A autora analisou essas relações através de um estudo de caso a partir de uma transnacional do setor

de autopeças da Região e 12 das suas subcontratadas. Sua amostra foi separada em dois grupos: o primeiro abriga as pequenas empresas e o segundo uma grande e as médias. Ela então analisa as relações estabelecidas entre as empresas de cada um desses grupos com a empresa cliente, tais como transferência de tecnologias, exigências de padrões de qualidade e as relações de trabalho estabelecidas nas subcontratadas. A empresa contratante, uma autopeças de capital estrangeiro, vinha implementando medidas de reestruturação da produção ao longo da década de 1980, tais como adoção de CCQ's, CEP e mudanças de layout, que gradativamente passavam de uma estrutura linear para uma celular de produção. Na adoção do CEP a autopeças contou com a ajuda de uma montadora que ofereceu treinamentos para seus funcionários. Terminada essa primeira fase, bastante restrita e na qual viu fracassar as iniciativas de CCQ's e só de forma parcial a instalação do CEP e as mudanças de layout, a empresa, a partir de 1989, passa a adotar um modelo de reestruturação sistemático, voltado para o controle da qualidade (ou sistema TQM – Total Quality Management). Nessa fase são retomados os CCQ's e os grupos de trabalho e aprofundadas as mudanças de layout, buscando maior conformidade e padronização entre operações e produção de peças. Além disso, adquire novas tecnologias, tais como máquinas ferramentas computadorizadas e sistemas de controle numérico computadorizados (CNC's) que de 20% do total da maquinaria em 1985, passam a 60% em 1990. Concomitante a isso, houve uma drástica redução de funcionários, muito em virtude da eliminação de gerências médias que se interpunham entre os departamentos e os executivos. Ainda em 1990 a empresa adota o sistema *Just-in-time* (JIT) e dá início ao processo de seleção e qualificação de fornecedores, visando aperfeiçoar sua rede de subcontratação.

Antes da adoção do JIT, as subcontratadas eram selecionadas segundo critérios de preços e tradição de mercado, além da qualidade, medida através de índices de rejeição de peças. Após o JIT as subcontratadas passaram a ser selecionadas segundo avaliação dos sistemas de qualidade, através de um rígido procedimento de aperfeiçoamento desses sistemas. Com isso a empresa cotratante visava eliminar a inspeção dos produtos de suas fornecedoras (níveis de exigência reconhecidos como qualidade assegurada – QA), além de assegurar o prazo de entrega, imprescindível para o funcionamento do JIT. Estabelecidos

esses critérios, o número de fornecedores cai drasticamente nos anos seguintes (Previtali, 1996).

No que tange às subcontratadas, as mudanças na gestão da força de trabalho não puderam ser aprofundadas. Levando em consideração, sobretudo a qualificação e os mecanismos de envolvimento a autora constatou que os empresários, principalmente das pequenas e médias empresas, não adotavam essas mudanças, tendo em vista a falta de recursos. Submetidos aos ritmos das contratantes eles sequer tinham tempo para qualificarem a força de trabalho. O que se constatou ainda é que, em virtude dessas dificuldades, os trabalhadores dessas empresas desse porte possuía menor remuneração e menor quantidade de benefícios (Previtali, 1996).

Com base em Previtali (1996), portanto, é possível constatar, que, por um lado, nas empresas de capital intensivo, como é o caso da empresa contratante acima, instalou-se um modelo de produção que se apoia no melhoramento contínuo (*kaizen*) e no *Just-in-time/kanban*, sistemas para os quais é imprescindível a polivalência do trabalhador, ou o trabalho flexível, o que provoca o aumento do ritmo de trabalho. Por outro lado, nas subcontratadas, sobretudo nas pequenas empresas, persistem velhas formas de controle e gestão da força de trabalho e maior deterioração da condição salarial.

Através de um estudo de caso, Augusto Pinto (2011) mostrou que as inovações de toda ordem de uma autopeças da Região estavam inseridas num processo amplo de divisão internacional do trabalho, onde as automobilísticas passaram, após a década de 1970 e se espelhando na experiência japonesa, focalizar sua produção forçando a reestruturação das suas cadeias produtivas em escala global, ou seja, redefiniram o papel exercido pelas autopeças e demais fornecedoras que até então se limitavam aos contratos de compra e venda sendo que, no que tange às parcerias de projetos, design e transferência de saberes, pouco ou nada era realizado. Essa redefinição do papel das fornecedoras passa a ser implantada, portanto, “por meio de uma rede mundial de contratos entre plantas matrizes e filiais, combinando um fornecimento *global* e *regional* de peças e sistemas completos em larga escala”, viabilizados pela adoção das táticas de *global sourcing*⁸⁰ e *following*

⁸⁰ Trata-se de uma tática em que as montadoras realizam a cotação internacional de fornecedores de componentes de baixa tecnologia, a fim de reduzir os riscos com transporte e possibilitar a substituição rápida

*sourcing*⁸¹, sobretudo após a abertura comercial na década de 1980 (Augusto Pinto, 2011, p. 36). As autopeças, pelo papel que cumprem nas plataformas globais das montadoras, ocupam posição tanto acima na cadeia produtiva, quanto abaixo e têm que atender às especificações flexíveis do mercado, posição que exige tanto a fabricação de componentes que são fornecidos para as matrizes (numa relação onde a matriz decide qual o componente é fabricado nas diversas plantas), quanto a terceirização de outros componentes conforme as exigências de custos, certificação e qualidade. Dessa forma, ainda segundo Augusto Pinto (2011, p. 40),

[...] A segurança das empresas de autopeças, portanto, num mercado aberto, está fundada na sua capacidade de operar dentro das decisões “verticais” das montadoras e sistemistas, tanto por meio do *global sourcing* (pela qual procuram fornecer ao menor custo e prazo de entrega), quanto do *following sourcing* (ampliando sua participação nos projetos dos produtos e na prestação de serviços especializados). O que exige uma combinação entre flexibilidade produtiva e capacidade tecnológica que poucas empresas conseguem obter.

Buscando atender as exigências características da posição que ocupa no mercado internacional, a empresa analisada lançou mão de uma série de mudanças organizacionais voltadas sobretudo para o exercício flexível, polivalente, das funções desempenhadas pelos seus funcionários. Uma das primeiras políticas implantadas na empresa, em 1998, foi a do melhoramento contínuo, ou *kaizen*, um desdobramento da autonomia pensada por Ohno, engenheiro da Toyota. Com isso a empresa estudada pelo autor buscou aproximar funções e departamentos, através da celularização, automação e polivalência dos trabalhadores de modo a eliminar custos com a força de trabalho, garantir a qualidade e reduzir custos e estoques. Para tanto, seus funcionários acumularam funções as quais, uma vez “adaptados”, passaram a enfrentar “significativa intensificação dos ritmos e volumes de trabalho” (Augusto Pinto, 2011, p. 87). Tratou-se de um processo de desprofissionalização daqueles

dos fornecedores em caso de problemas. As cotações feitas junto aos fornecedores *global sourcing* levam em consideração primeiramente os preços, depois a qualidade e, por fim, os prazos de entrega. Essa tática, portanto, torna os fornecedores dependentes das montadoras e os distanciam da concepção dos veículos (Augusto Pinto, 2011).

⁸¹ A tática *following sourcing* consiste na relação de maior confiabilidade entre montadoras e os fornecedores de componentes com maior agregação tecnológica e altera as prioridades de escolha deles, sendo que passa a ser exigido em primeiro lugar qualidade, depois prazos de entrega e, por fim, preços. Essa tática exige parcerias entre clientes e fornecedores para desenvolvimento de projetos e metas de qualidade (Augusto Pinto, 2011).

operários no sentido da perda de controle pelos trabalhadores sobre um saber construído a partir do exercício constante de determinadas atividades, uma vez que não tinham que executar uma tarefa específica, mas variadas tarefas, inclusive a inspeção da qualidade e a limpeza do conjunto de máquinas (célula). O acréscimo de funções, bem como a complexidade do novo conjunto de tarefas não resultou em acréscimo salarial. A eliminação das funções específicas, ou seja, a implantação da polivalência, segundo o RH da empresa, dificultou a contrapartida salarial, pois a legislação brasileira dificulta o reconhecimento do exercício dessas funções. Permanecendo inalterados os salários, restou aos trabalhadores que aspiravam ganhos maiores almejar cargos mais altos na hierarquia da empresa (por exemplo, de liderança) e a política de participação nos lucros e resultados sendo que, ambas as instituições, foram estabelecidas sobre critérios flexíveis baseadas na exigência de comprometimento dos funcionários, ou seja, na realização das expectativas da empresa. No jogo do mercado interno de cargos, os funcionários têm sempre que dar algo a mais para garantir reconhecimento e melhores ganhos, porém, se veem no meio de um mecanismo que intensifica a exploração do trabalho:

[...] O mercado interno de trabalho é um elemento que, paralelamente ao uso da força de trabalho, promove o seu uso extensivo e em larga escala na acumulação de capital. Pois, pelo comprometimento em aproveitar ao máximo os próprios quadros, deve-se compreender não apenas as expectativas das empresas em elevar a intensidade da exploração do trabalho pelo desenvolvimento da polivalência, mas, a par disso, uma deliberada intenção de “servilizar” o corpo de trabalhadores dentro das suas relações de dominação (Augusto Pinto, 2011, p. 98).

Já a instituição da participação nos lucros e resultados é objetivo no que tange aos ganhos variáveis e comprometeu o trabalhador com as metas estabelecidas pela empresa, tais como faturamento, qualidade, absenteísmo e acidentes de trabalho. A inclusão de metas sobre os acidentes de trabalho merece destaque, uma vez que inclui um mecanismo de premiação que, à luz da história do movimento operário conforme vimos, institucionaliza, racionaliza, um elemento fundamental para a segurança do trabalhador, que é a capacidade de ele criar mecanismos de proteção, individuais e coletivos, contra os acidentes. Ou seja, explora a capacidade criativa do trabalhador para se proteger e a transforma num mecanismo de contrapartida que, no limite, isenta a organização do trabalho das responsabilidades por prováveis acidentes e torna o trabalhador o responsável, não

necessariamente perante aos peritos e à legislação, porém perante aos companheiros de célula ou grupo de trabalho. Pois uma vez acidentado um trabalhador de um grupo ou célula, ele perde parcial ou totalmente o direito à premiação⁸². Trata-se da aplicação do método de Henrich introjetado em cada operário, porém, com um resultado político determinante, já que reforça o controle dos trabalhadores sobre seus pares:

[...] Mais do que uma prevenção, esse sistema funciona, ao que nos parece, como um poderoso controle dos trabalhadores sobre seus pares. Por um lado, a acumulação do prêmio em dinheiro pode tornar os acidentes um vexame e suas vítimas, alvos de estigma (sobretudo, se constatada sua responsabilidade pela ocorrência), o que perverte o sentido de prevenção em desunião em torno de uma causa que é comum aos trabalhadores e que em nada tem a ver com premiações, senão como uma responsabilidade que cabe diretamente à empresa. De outro lado, embora a premiação seja individual, além da própria sorte em jogos de azar, os ganhadores dependem do cumprimento de um conjunto de regras por todos os demais colegas, uma vez que, sendo constantemente deslocados entre as células, é praticamente impossível a cada um manter totalmente seguros os postos que ocupa. Paradoxalmente, no entanto, a premiação produz uma individualização das falhas, apontando os responsáveis os penalizando por isso (Augusto Pinto, 2011, 104).

Portanto, no caso dessa empresa da Região temos um exemplo de reestruturação produtiva que, visando atender às exigências do mercado global ao qual está inserida, promoveu mudanças organizacionais e adotou instituições que intensificou o trabalho e subverteu potenciais mecanismos de solidariedade entre os trabalhadores. A presença de diversas autopeças transnacionais na RMC⁸³ e em especial na base de representação do SMCR nos dá uma noção da importância política e econômica que tem a categoria e também de quanto essas técnicas possivelmente estão difundidas no conjunto dos trabalhadores.

⁸² A premiação na empresa analisada “funciona como um bingo: cada trabalhador recebe um conjunto com três dezenas. A empresa cria um fundo de R\$ 100,00 iniciais e a cada dia sem acidentes são acrescidos R\$ 10,00. Diariamente é sorteado um número, postado em um placar: quem acertar primeiro as três dezenas ganha o prêmio acumulado – mas apenas o leva se estiver quite com alguns requisitos. Quinzenalmente é feita uma auditoria de segurança do trabalho nas células e setores, pela Comissão Interna para prevenção de Acidentes (CIPA). Se encontrado algum problema, a célula ou setor é rotulado com um adesivo ‘amarelo’; se tudo estiver em ordem, ‘verde’. Para levar, portanto, o prêmio, o operário sorteado tem de estar numa célula ‘verde’, pois, se estiver numa ‘amarela’, leva 50% e, caso, esteja numa ‘vermelha’, não leva nada e o valor é acumulado” (Augusto Pinto, 2011, p. 104).

⁸³ Estão presentes na base de representação do SMCR algumas das mais importantes autopeças do país, tais como a Valeo, a Bosch, Magneti Marelli, GKN, KS Pistões,

E não é só nas autopeças. Oliveira (2004) mostrou que a instalação da montadora Toyota em 1998 na cidade de Indaiatuba trouxe consigo os métodos japoneses, já num contexto de aprofundamento das técnicas de convencimento dessa transnacional em nível global. No começo da década a empresa passa a enfrentar em seu país de origem uma crise de reprodução do seu modelo organizacional o que a forçou a buscar no mercado global nichos onde pudesse aprofundar os mecanismos da sua organização do trabalho, sobretudo os mecanismos de envolvimento. Vale lembrar que na segunda metade da década de 1990 o Brasil enfrentou níveis altíssimos de desemprego e piora nos índices sociais. Aquele cenário motivava as empresas a instalarem-se no país, ainda mais para aquelas com dado perfil organizacional como o da Toyota, cujos mecanismos de convencimento são contabilizados e intrínsecos à organização de trabalho. Somou-se a isso o baixo custo com remuneração, os incentivos fiscais e as vantagens com a estrutura educacional e logística que a Região de Campinas apresentava. Uma vez instalada, a montadora buscou adaptar seu modelo à realidade da Região com vistas a reforçar os mecanismos de indução de envolvimento do trabalhador com a empresa, um sentimento de pertencimento a uma comunidade, além de criar uma rede de fornecedores com médias e pequenas empresas aonde veio estabelecer estratégias de parcerias que envolviam a intervenção da montadora no processo produtivo das outras empresas (Oliveira, 2004).

Os mecanismos de envolvimento, no entanto, não vão além do processo de integração dos operários contratados, que mobiliza um aparato midiático e programas de treinamento onde são feitas as tentativas de apresentar uma fábrica sadia, que proporciona oportunidades e um ambiente de cooperação. Mesmo a polivalência, o *kaizen*, as ginásticas laborais, o layout da planta, são apresentados como mecanismos de uma estrutura moderna que busca afastar o trabalhador dos riscos de lesões por esforços repetitivos. Trata-se de um processo que almeja encantar o funcionário, mas que contrasta com a realidade enfrentada pelos trabalhadores submetidos ao imperativo do tempo de *takt*, um tempo de produção estabelecido segundo critérios do mercado, um tempo ideal que serve de parâmetro para o ritmo real do conjunto de trabalhadores. Na época da sua pesquisa, Oliveira (2004) constatou que a tendência do *takt* era diminuir até que se aproximasse do número do Japão que era de um minuto para cada carro. A expectativa da Toyota de Indaiatuba de então era

que em 2002, com a ampliação da fábrica e novas contratações, esse número chegasse a 4,5 minutos por carro. Evidentemente que a redução do *takt* aumentaria o ritmo dos gestos dos trabalhadores e conforme se aproximassem os ritmos reais do ideal, aquela organização do trabalho da planta de Indaiatuba demonstraria seu enorme potencial produtivo, calcado na exploração intensa do envolvimento do trabalhador com a produção, como ilustrou a autora:

[...] propomos o seguinte raciocínio: a jornada é de 7 horas e vinte minutos, totalizando quatrocentos e quarenta minutos. Com um *takt* de 13 minutos, a produção é de 33,8 carros. Se o *takt* for de 12 minutos a produção sobe para 36,6 carros diários, com um ganho de 2,8 carros, o que é muito pouco. Mas se esse valor for multiplicado por uma semana de cinco dias teremos 14 carros a mais (sem hora extra!), o que já justifica os acidentes e lesões e a emulação entre os trabalhadores, resultado das reduções de tempo já extremamente estreito de produção. Por outro lado, o que é mais significativo da redução do tempo *takt* em um minuto é que, a cada doze carros produzidos, é produzido também o tempo para fazer o décimo terceiro carro, totalmente de graça. Em outras palavras, as melhorias contínuas incorporadas pelo trabalhador, demonstrando motivação, produzem o tempo do trabalho excedente, não pago, que é apropriado sem contrapartidas em salários ou bônus. Por isso que é tão importante para a empresa a expressão cunhada desde Ohno que o trabalhador encontre valor no seu trabalho, para que ele se empenhe cada vez mais e não vislumbre retornos materiais (Oliveira, 2004, p. 148).

À revelia dos parâmetros de tempo, no entanto, o *kaizen* exercia uma pressão constante sobre os trabalhadores que viam esse programa como um artifício voltado a eliminar postos de trabalho. Das sugestões de melhorias contínuas só as que traziam alguma redução de custo eram levadas em consideração, tornando essa técnica um eficaz instrumento de vigilância com a qual se busca mapear eventuais excessos de força de trabalho. A presença de um líder de confiança denominado EX, alçado a essa função segundo critérios de confiança para com a empresa dentro de uma lógica de mercado interno de cargos, coroa essa rede de vigilância já que ele exerce o controle técnico e moral sobre os trabalhadores, inibindo eventuais excessos, atrasos e inquietações (Oliveira, 2004).

Uma planta com flagrantes contrastes entre o discurso e a prática do seu processo produtivo como é a Toyota de Indaiatuba, tomou o cuidado de recrutar preferencialmente trabalhadores mais jovens e, portanto, pretensamente mais propensos a aceitar as regras e os ritmos impostos diante da oportunidade de ingressar em uma multinacional em meio à

crise de desemprego. Além disso, os jovens não trazem o acúmulo de lutas sindicais passadas, não tem conhecimentos de seus direitos, tem mais vigor físico, acumulam informações em fragmentos que os ajudam a se tornar generalistas (Oliveira, 2004).

A preferência da Toyota por jovens pode ser um indício de que, uma vez consolidado um processo de reestruturação numa empresa, ela pode abrir mão de parte da sua força de trabalho que tenha mais experiência e acúmulo de lutas, bem como dispensar um contingente de trabalhadores mais propenso ao desgaste físico. O Estudo de Marcelino (2004), feito em uma empresa terceirizada de outra montadora japonesa instalada na Região permitiu que a autora verificasse a preferência da Honda de Sumaré também por trabalhadores mais jovens⁸⁴. Não temos dados sobre a composição etária da categoria na década de 2000 em diante, o que nos ajudaria a compreender melhor a política de contratação das empresas diante do complexo de reestruturação produtiva. No entanto, as políticas de contratação da Toyota e da Honda podem ser um indício de que as empresas que já tenham avançado na implantação dos métodos gerenciais flexíveis possam optar por um trabalhador mais jovem, uma política de contratação que, como vimos, não foi adotada pelas empresas da Região ao longo da década de 1990.

De qualquer forma, o que esses estudos nos mostram é a enorme capacidade do complexo de reestruturação produtiva em intensificar o ritmo de trabalho, combinando formas pretéritas com formas totalmente novas de controle sobre a força de trabalho, lançando mão, para tanto, de diversos mecanismos de convencimento, tais como o *kaizen* e

⁸⁴ A renovação do quadro de funcionários e a opção por conjunto mais jovem cumpre um papel político, ideológico e até mesmo técnico essencial. Para Dejours (1987, p. 111): “Se o jovem operário supera com sucesso seu teste de início do trabalho, o hábito, as ‘dicas’ e a participação na vida coletiva irão aliviar seus esforços. Mas uma mudança de posto de trabalho, a multiplicidade de tarefas, a polivalência ou a instalação de um equipamento novo reativam a ansiedade”. Segundo o autor, nas análises de suas pesquisas, nas empresas onde havia uma forte tradição de luta e que estavam instaladas há décadas no local, o hábito, ou seja, as experiências no processo produtivo prevaleceram, ao contrário das novas fábricas. Trata-se de um processo de cultura operária, resistência, enraizada nas fábricas e que cumpre um papel fundamental na transmissão de macetes para vencer o medo. Mas, ainda segundo o autor, quando se transforma o local de trabalho, vem a tona tudo novamente, o medo, a ansiedade com a nova fábrica. Essencial para entender as transformações de ordem subjetiva que o Toyotismo trouxe: “nas novas fábricas ainda não há tradição, não há passado (...) O medo é utilizado pela direção como uma verdadeira alavanca para fazer trabalhar” (Dejours, 1987, p. 112). Nas suas pesquisas o risco dos acidentes são (foram) ali usados pelos patrões para tirar proveito de uma componente de ordem subjetiva, ainda sobre o imperativo da organização de trabalho de características tayloristas-fordistas. Porém, uma questão de ordem social, como o desemprego pode ser facilmente um substituto disso, sob o imperativo das relações de trabalho toyotistas.

os mercados internos de cargos, que, no limite, nada mais são do que uma rede de controle de movimentos e condutas; bem como lançando mão das subcontratações que deslocam muitos processos de trabalho para empresas de pequeno e médio porte exigindo delas o comprometimento com prazos, qualidade, porém, numa relação hierárquica que submete seus trabalhadores a um ritmo tão intenso quanto o das contratantes e sob formas de contratação ainda mais precárias e sujeitando-os às antigas formas de acidentes de trabalho, uma vez que são deslocadas para muitas dessas empresas as maquinarias mais antiquadas, muitas das quais não contam com dispositivos modernos de segurança (veremos isso mais adiante).

Portanto, vimos um complexo que se instalou na Região, que prescindiu da participação do movimento sindical ao mesmo tempo em que superou, não totalmente, mas de forma decisiva, os obstáculos trazidos pelo movimento operário. As demissões em massa, resultado da recessão econômica ao longo dos anos 1990 e o aprofundamento das cisões no seio do movimento sindical cutista impediram formas articuladas de intervenção nesse processo, desnudando os limites das ações sindicais e operárias isoladas. Tratou-se de um complexo articulado em nível local, regional, mas sobretudo nacional e internacional, contra o qual o movimento operário não foi capaz de intervir, como veremos a seguir.

3.4 A ascensão do “patrão moderno” e o esvaziamento dos grupos clandestinos

Não bastassem as consequências de caráter econômico e social que as demissões e a rotatividade causavam, elas também serviram ininterruptamente como mecanismo de perseguição política, eliminando muitos quadros de militantes na base, a exemplo do que ocorrera em 1985 e ao longo de toda a segunda metade da década de 1980. Além disso, cada vez mais muitas empresas passaram a isolar os dirigentes sindicais de base, impedindo o contato com os trabalhadores, além de proibir os piquetes e assembleias de porta de fábrica. Isso gerou um forte clima de insegurança entre os metalúrgicos, levando-os a se afastarem das atividades de militância nas fábricas, por temerem a demissão em meio à escalada do desemprego. Esse quadro imediatamente fragilizou a política de organização de base adotada, tirando muito do potencial de mobilização que os sindicalistas haviam reconstruído ao longo da segunda metade da década de 1980.

Até então os êxitos dos grupos clandestinos eram reconhecidos, pois tinham sido os principais responsáveis pelas últimas mobilizações. No IV Congresso realizado em 1992 os metalúrgicos colocavam que:

[...] a experiência acumulada de organização dos trabalhadores em grupos clandestinos permite-nos afirmar sua importância estratégica para a implantação de um projeto permanente no interior das fábricas (SMCR, Resoluções do IV Congresso, 1992, p. 21).

Porém, reconheciam e enfatizavam a necessidade de investirem também em outras formas de “organizações abertas”, como as CIPAs, comissões de fábrica ou delegados sindicais.

Nos congressos seguintes as mesmas avaliações acerca da política de organização no local de trabalho (OLT) do sindicato se repetiram: reconheciam a eficiência da atuação dos grupos de fábrica clandestinos e optavam por mantê-los, porém, enxergavam a necessidade de “avançar” para as formas legais. No entanto, com exceção das CIPAs, nenhuma forma legal de organização de base foi criada até então.

Tanto a repetição dos conteúdos das avaliações feitas pelos sindicalistas nos congressos acerca das OLTs, quanto a ausência de organismos legais e autônomos nas empresas até os dias atuais, revelam que os dirigentes sindicais não estavam dispostos a aceitarem as condições impostas pelos empresários em tornar tais organismos uma extensão da gerência da produção, sobretudo após a fragilidade criada pelas demissões em massa.

Dessa forma, os sindicalistas e os militantes de base continuaram atuando clandestinamente, sem manter vínculos estatutários ou participar dos canais de conciliação. Os empresários, por outro lado, conseguiram avançar no estabelecimento de um complexo de reestruturação produtiva, prescindindo destes canais e optando pela criação de espaços próprios, sobretudo os círculos de controle de qualidade, mercados internos de cargos, instituição da PLR, o *kaizen*, juntamente com a adoção de novas formas de relacionamento com os trabalhadores, sobretudo a aparente eliminação de hierarquias. Vimos que ainda na década de 1980 eles já ensaiavam criar estes espaços, embora não contassem com a adesão da maioria dos trabalhadores, sendo que foi importante a presença dos grupos clandestinos que apontavam as contradições existentes nos discursos empresariais. No entanto, os três primeiros anos da década de 1990 foram decisivos para que essa situação mudasse, abrindo a oportunidade para que as instituições diretamente ligadas àquelas transformações fossem

consolidadas e os discursos das empresas ganhassem força e, como consequência, os grupos de fábrica fossem esvaziados.

Ao ser perguntado sobre o peso que essas políticas tiveram no esvaziamento dos grupos, um ex-dirigente sindical colocou:

[...] Os caras [as empresas] entraram com uma força do cacete: de cooptação, de toda conversa da reestruturação, da empresa democrática, da empresa aberta a ouvir; o estabelecimento do café da manhã com a gerência; o serviço de oferta do suco de laranja, do pãozinho com manteiga, do café com leite, frutas para o cara comer de manhã, no café da manhã com o gerente; o encontro periódico semanal pro cara. Plagiando essas igrejas evangélicas: “fala que eu te escuto”. Então, isso favoreceu essa conduta que foi uma resposta a uma certa democratização da sociedade e eles tinham que dizer que estavam democratizando a empresa. E é claro, ali eles ouviam as ideias, as contribuições dos trabalhadores e impuseram a reestruturação que eles queriam. Claro, com menor gasto possível, com menor perda possível e projetando a empresa para aumentar a produtividade, e os percentuais de lucratividade (Depoimento de Durval de Carvalho, dado a Santos, 2009).

Outro depoimento, também de um ex-dirigente sindical, revela como reagiu uma parcela dos trabalhadores diante da implantação dos ccq's:

[...] Então, ela implantou [os ccq's], porque a empresa sempre consegue. Trabalhadores que não se identificam com o sindicato e que acabam [pensando]: “não, o caminho é por aqui, é isso aqui! Eu vou participar, estou à disposição, afinal de contas é daqui, dessa fábrica, que eu tiro o alimento da minha família”. Como se a empresa estivesse fazendo um favor pra ele, né? Então, essa visão, de reconhecimento, de agradecimento, quase que de endeusamento da empresa existia e existe até hoje. Pessoas que dizem: “olha é daqui. Se eu tiver que optar entre lutar contra a empresa por melhores salários eu vou ficar aqui na empresa”. É como a gente catalogava como: “olha, esses são os pelegos, esses são os que pegam duro. Não vai mudar” (Depoimento de João Leite. Arquivo Pessoal).

Ou seja, os empresários passaram a mudar as formas de abordar seus funcionários, agindo orientados por um comportamento pretensamente amigável e/ou democrático, aparentando ausência de hierarquias ou perseguições no interior da fábrica. Além disso, eliminaram conteúdos que pudessem sugerir o conflito, que passa a ser velado e dificilmente exposto. Ao mesmo tempo, o trabalhador, temendo pelo seu emprego, opta pela colaboração com as políticas da fábrica e recusa qualquer envolvimento com o sindicato, mesmo que isso represente o abandono da luta por melhores salários, por

exemplo. Sendo o sindicato um elemento que pode desencadear uma situação de conflito, uma vez que, no caso do SMCR, não está disposto a colaborar com a empresa, o trabalhador passa a enxergá-lo como um risco pelo qual não vale a pena correr, ou até mesmo que não tem mais sentido prático. Esse trabalhador, portanto, passa a se dedicar à empresa que lhe garante a reprodução como força de trabalho.

De fato, o posicionamento do sindicato em relação às políticas empresariais de abertura de canais de diálogo e/ou outras instituições que buscassem a conciliação manteve-se coerente com o assumido desde 1984, quando a Oposição assumiu a direção. Fajardo (2005), por exemplo, analisou o posicionamento do SMCR diante dos programas de qualidade total implantados nas metalúrgicas da Região de Campinas ao longo da década de 1990. Segundo a autora, o órgão não participou da criação desses programas, pois eles atendiam antes a uma estratégia de concorrência global das empresas, tendo em vista aumentarem a competitividade e, por isso, não atendiam a nenhum mecanismo de aperfeiçoamento institucional que abrisse canais de diálogo com os trabalhadores ou com o seu órgão de representação.

Como vimos acima, essa leitura dos sindicalistas sobre esses programas se confirma em alguns estudos de caso de reestruturação produtiva de empresas da Região, pois serviram de abertura para aperfeiçoar mecanismos de controle sobre os trabalhadores. Portanto, eles foram impostos aos trabalhadores, com ou sem o seu consentimento e a despeito da resistência dos movimentos sindical e operário que enxergaram naqueles espaços o aumento da degradação do trabalho e das condições de vida. Pois, voltados somente aos interesses das empresas, segundo critérios de metas e de produtividade, eles não abriam espaços para os trabalhadores colocarem seus problemas reais e impunham um ritmo de trabalho responsável por provocar o aumento dos casos de LER e doenças de natureza psíquica. Tanto que, aponta Fajardo (2005) na sua pesquisa, passada a primeira fase de implantação, a fase da novidade das técnicas e tecnologias incorporadas, em que o trabalhador nutria certo encantamento pelas mudanças, ele passa, posteriormente, a demonstrar descontentamento, pois começa a enxergar que não há ganho, mas apenas aumento do ritmo e exigência para que ele seja mais produtivo. Dessa forma, o sindicato decidiu também não discutir metas com as empresas.

Embora isso pareça contraditório, uma vez que os sindicalistas se abdicam de um pretensão terreno de luta, um espaço de discussão, onde poderiam tentar impor limites à sanha do capital, o fato é que, ao se recusarem a traçar metas juntos com os empresários, os diretores do SMCR entenderam que elas eram estabelecidas segundo critérios de mercado e, portanto, não eram passíveis de serem negociadas. Entenderam que elas sempre seriam altas e exigiriam um ritmo intenso do trabalhador. Vimos o papel que cumpre o *takt* na Toyota e a relação orgânica (componente intrínseco) que ele tem com todos os mecanismos do modelo de produção da empresa. Dessa forma, avaliaram não ser possível colaborar com aqueles programas tendo em vista freá-los. Ou seja, caso o sindicato viesse a interferir seria em um único sentido: o de colaborar e aprofundar aqueles mecanismos, o que, por concepção política, foi rejeitado:

[...] O sindicato não tem nenhuma participação, nenhuma definição do produto, do perfil, da qualidade etc. porque, nós, por concepção política, nós nos negávamos a fazer esse papel. Na medida em que a fábrica não é nossa, o produto não é nosso, então nós não vamos entrar, nós não entraríamos no debate (...) dessa natureza. Então nosso debate, nosso tipo de debate com a empresa é acerca da contratação do trabalho, sobre qual é o papel do trabalho no processo produtivo e qual é a natureza do contrato do trabalho, (...), do contrato de trabalho entre trabalhadores e empresas. Então, na medida em que a empresa estabelece o debate com o sindicato sobre metas de produção, o nosso papel vai ser estar no debate, (...) dizer que nós não aceitamos meta de produção porque a gente não é “besta”, porque a meta deles é infinita. A meta deles é nada mais do que uma metodologia, que constrói, e que vai construindo um processo pedagógico do convencimento político-ideológico dos trabalhadores pra que eles deem o máximo de si, (...) intelectual e fisicamente falando, para a produção (Depoimento de Durval de Carvalho, dado a Fajardo, 2005, p. 91).

Sem o consentimento do sindicato, os empresários lançaram mão de outros mecanismos de convencimento dos trabalhadores, como a instituição da PLR e o discurso da competitividade global, que, segundo eles, havia nivelado as capacidades de produção do mundo todo exigindo dos trabalhadores a máxima dedicação para evitar a transferência da produção para outros países e, com isso, acarretando demissões (Fajardo, 2005).

Portanto, somada às velhas táticas de perseguição e demissão, as empresas passaram a contar com um poderoso mecanismo institucional, que se consolidou graças às demissões,

recessão etc. e que enquadrou os trabalhadores na lógica da competição (a competição entre eles trabalhadores e a competição do mercado por eles assimilada).

Diante dessa nova conjuntura, de que forma o Sindicato pôde dar continuidade à sua política de ação de base? Com quais quadros?

A forma de abordagem dos militantes no chão de fábrica não mudou, porém, as condutas que dissimulam o ativismo parecem ter sido reforçadas, como sugere o depoimento abaixo. Além disso, o papel que passa a cumprir o sindicato no processo, também segundo o depoimento, passa a ser determinante:

[...] o sindicato ia fazendo o movimento e ia fazendo a política do “Sorrisal”, né? Captando aquilo que não derrete. Você faz um movimento, ferve a fábrica inteira, mas nessa fervura vai sobrar alguns ali que são mais sólidos, esses que resistiam a essa fervura do movimento, essa empolgação de “todo mundo junto, vamos! E tal”, tá? Esses são os que o sindicato buscava localizar e organizar dentro dos grupos e era orientado pelo Sindicato. Vai, participe, observe, entre nas conversas, mas com o ouvido aberto, tá? Não fique tagarelando o tempo todo. Ouça o que está falando, balance a cabeça, mas não se entregue. Nem todos conseguiam fazer isso. Porque depende muito do temperamento das pessoas. Tinha alguns que tinha o temperamento mais agitado e que não era de ficar quieto e foi lá e falou e tal (...) alguns acabaram conseguindo ficar na empresa, outros saíram. Fatalmente saíram. (Depoimento de João Leite. Arquivo Pessoal).

Percebe-se que, conseguir um militante que demonstrasse disposição, para além dos momentos de agitação, tornou-se bem mais difícil. Com isso, formar coletivos no interior das fábricas passou a ser tarefa, se não impossível, demorada e ainda mais incerta. Além disso, a fragilidade criada pela insegurança dos trabalhadores fez com que o papel exercido pelo sindicato passasse a se sobrepor ao dos grupos. Por ser o órgão que garante alguma estabilidade aos militantes, caso seja necessário uma intervenção, a atuação dos sindicalistas passou a ser determinante na formação e orientação da militância, pois já não havia coletivos suficientes capazes de agir de forma independente tendo em vista organizar o conjunto de trabalhadores nas fábricas.

Vale lembrar que a opção por uma política de organização de base clandestina após as demissões de 1985 foi resultado de um esforço conjunto de construção de um movimento que pretendia ser autônomo e que pudesse se ampliar, inclusive para as empresas menores. Ou seja, uma continuação de um padrão de mobilização da Oposição

Sindical que, mesmo após a vitória da Chapa 3 em 1984, não foi descartada, ao contrário, foi incentivada, estimulada. Evidentemente não sem tensões, sobretudo entre militantes de correntes sindicais diferentes, como foi no caso das reuniões pela criação da comissão de fábrica da Mercedes. Porém, muitos diretores que assumiram naquele ano estavam ligados organicamente com os grupos de fábrica ainda existentes e, uma vez à frente do sindicato apostaram suas fichas nestes organismos que contavam, mesmo após 1985, com certa autonomia e protagonismo, mas que viu essa situação mudar ao longo da década de 1990, quando passam a ficar mais à sombra do movimento sindical.

Somado a isso, a desarticulação dos grupos, fruto desse quadro de fragilidade e vulnerabilidade políticas e ideológicas dos trabalhadores nas fábricas (o fim das Reuniões Mensais Ampliadas é um exemplo disso) fez aflorar as divergências políticas-partidárias existentes no seio do movimento sindical. A partir do momento em que os diretores sindicais tornam-se os principais responsáveis pela formação dos grupos nas fábricas, sobretudo aquelas em que eles são representantes, eles advogam pela causa da sua corrente sindical, do seu partido, dificultando, quiçá eliminando, qualquer iniciativa de articulação dos grupos:

[...] o problema é que chegou um momento em que esgotou esse processo. Quando era para você dar um salto político em cima disso daí, um salto para preparar o trabalhador não só para uma perspectiva corporativa de dentro da fábrica, mas preparar ele para um salto político mais amplo, um salto de qualidade, de integração em partidos políticos. Eu acho que quando chegou nisso daí, o sindicato parou. Então o balanço que eu faço é que isso tudo [grupos, reuniões ampliadas] foi positivo, mas foi negativo quando começou a acabar com esses canais de comunicação. Aí que eu acho que começou a profissionalização do sindicalismo. Aí foram todos, não adianta falar que foi só da Articulação, [foi] inclusive da minha corrente [CSC]. Acho que começou um processo de profissionalização. Porque aí você num tem mais quadro com a qualidade que tinha. O balanço num primeiro momento foi positivo, apesar do sectarismo também...eu achava que isso aí também era um processo de sectarismo também, de você tentar isolar do debate pessoas de outras correntes de pensamento. Então você começa a criar fábricas, tipo: 'ah aquela fábrica lá é do pessoal do PCdoB, aquela outra fábrica lá é do pessoal do PSTU... ah, não vamos lá não porque lá é da Articulação. Então você começa a criar uma relação muito utilitária com os trabalhadores também. Então eles pegavam a KS [Pistões] que tinha uma predominância do pessoal da Articulação, às vezes eles paravam a KS só pra mostrar que eles eram fortes lá dentro, às vezes num tinha nenhuma

reivindicação de fundo... tanto é que a empresa botou todo mundo pra fora. Na Singer, por exemplo, você parava pra usar aquilo ali como trunfo político. *Então ao invés de você unir esses trabalhadores, independente da corrente política que você pensava, você começou a sectarizar isso daí, você começou a afastar* (Depoimento de Antônio José dos Santos Filho, ex-diretor sindical. Arquivo pessoal).

É evidente que, dada essa realidade de desarticulação, consegue um salto organizativo mais expressivo quem detém maior controle sobre a estrutura material fornecida pelo sindicato e o maior número de quadros e/ou diretores atuando. A corrente vencedora em 1984, a CUT-Pela Base, posteriormente Alternativa Sindical Socialista (ASS), sempre foi hegemônica dentro do SMCR. A partir de 1990, após resolução do III Congresso do sindicato, seguindo uma tendência no interior da própria CUT, a diretoria passa a ser composta por quadros de outras correntes sindicais (diretoria colegiada), como a Corrente Sindical Classista (CSC-PCdoB), a Convergência Socialista (PSTU) e a Força Socialista (PT), que divergiam sobre o caráter das organizações de base. Nos cadernos de teses dos congressos é possível notar que, por um lado, a CUT-Pela Base saiu sempre em defesa dos grupos de fábrica, embora não descartasse as organizações abertas, sempre advertindo sobre a necessidade do caráter autônomo destes organismos; por outro, a CSC e a Força Socialista saíam sempre em defesa das CIPAs e comissões de fábrica, em detrimento dos grupos. A Convergência, por sua vez, não assumia uma posição clara, mas defendia a criação e ampliação dos organismos de base alinhados com o sindicato. Ao longo das décadas de 1990 e 2000 as teses da CUT-Pela Base (ASS) saíram vencedoras em todos os Congressos. Levantamos que somente nas teses do 5º Congresso, em 1995, a estratégia pensada por essa corrente sofreu uma inflexão. Talvez já sentindo os efeitos do esvaziamento dos grupos naquele momento, a corrente, mesmo reconhecendo o protagonismo dos GFs em diversas lutas recentes, levanta a necessidade de “avançar” rumo às organizações abertas, para além das CIPAs:

[...] destacamos a necessidade de envolvermos a categoria, particularmente algumas fábricas mais estratégicas, no debate e na luta pela representação legal dos trabalhadores. Isso, através das comissões de fábrica, delegados sindicais e do acompanhamento sistemático das CIPAs, aproveitando-as como um espaço privilegiado de organização da categoria (referência ao projeto de acompanhamento das CIPAs do Departamento de Saúde). O princípio norteador das organizações no local de trabalho deve ser a articulação das lutas específicas, destacando seu caráter

anticapitalista e vinculando-as ao projeto de classe, na perspectiva de uma sociedade onde impere a democracia política, econômica e social (SMCR, 1995, Caderno de Teses ao 5º Congresso dos Metalúrgicos, p. 32)

A tese foi aprovada, porém, no congresso seguinte, em 1998, os grupos voltaram a nortear a estratégia da CUT-Pela Base/ASS e daí em diante se consolidou como a política de organização de base do sindicato, sobretudo após a saída das outras correntes da diretoria no ano de 2007.

Portanto, para a corrente majoritária do SMCR, a avaliação feita sobre os grupos é positiva. Isso fica evidente no seguinte depoimento um dos dirigentes sindicais ligado à corrente CUT-Pela Base/ASS:

[...] Para nós sempre foi importante e necessário que a política do sindicato, não fosse só uma política da direção do sindicato. Não pode, certo? Não pode. Tanto é que, quando a gente fez aquele embate lá na CUT, quando passou a priorizar as direções, nós éramos contrários⁸⁵. Porque a luta sindical não é feita só pela direção. Aliás, é feita mais pelos trabalhadores do que pelas direções. Pelo trabalhador do chão de fábrica que não está na estrutura. Então, isso é uma concepção que está intimamente ligada, uma coisa não é separada da outra. É uma concepção sindical. Se o sindicato não vai pra dentro da fábrica, não se organiza no local de trabalho, ele é frágil. Totalmente frágil pra enfrentar a perversidade da fábrica, da empresa, do capital. Então nós sempre priorizamos a organização interna na fábrica. O fato de ser clandestino ou não ser clandestino é outra questão, mas precisa ter gente organizada dentro das fábricas.

Clandestinos por quê? Porque a legislação brasileira não dá garantia aos trabalhadores, o direito aos trabalhadores. Porque a tal de OIT não chegou no Brasil⁸⁶. Nem sei se em outros lugares chegou efetivamente, mas no Brasil não tem. Então se você não pode mostrar a cara, se apresentar, se organiza sem se apresentar. Para o sindicato tem valor, para a categoria tem valor. Para o capital, para as empresas não existe. Então é isso que nós chamamos de clandestino. Clandestinidade para a empresa, para o patrão. Então se organiza escondido, se organiza no seu espaço particular, não tem registro, não tem ficha para o departamento pessoal da empresa. Não tem ficha! Ela é clandestina. É importante para ampliar a organização, é importante para ampliar a militância, não são só 24 diretores, ou 40 diretores e é importante aumentar isso. Então essa é a causa principal da organização.

Organização oficial nós temos a CIPA. A CIPA é paritária e nós sempre priorizamos aquela parte, aquela metade, que os trabalhadores tem

⁸⁵ Ele se refere ao III ConCUT, quando a maioria dos congressistas decidiu reduzir o peso dos delegados de base e das oposições sindicais.

⁸⁶ Refere-se às Convenções 87 e 151 da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre a liberdade e autonomia sindical.

condições de eleger, vamos procurar colocar a nossa militância, quem tem vínculo com o sindicato, quem fez opção por estar junto com o sindicato, militando e defendendo o tipo de política. Então nós disputamos as CIPAS, nós temos uma quantidade razoável de trabalhadores que estão engajados na CIPA, defendendo a política do sindicato. Então nós temos militância clandestina e algumas não clandestinas que, como a CIPA, faz um trabalho de defesa de uma política do sindicato. Comissão de fábrica a gente não tem, não porque a gente não pautasse isso, nós pautamos. Comissões de fábrica, aqui em Campinas, já teve greve longa na Mercedes-Benz pela comissão de fábrica, mas houve uma decisão das empresas daqui que a comissão de fábrica tem que ter a concordância dos dois lados. Então você vai fazer uma comissão de fábrica oficial dentro de uma empresa, se não tiver também de acordo com a empresa você não faz. Então já tivemos até greve aqui, mas não saiu. As empresas tomam decisões aqui na Região que comissão de fábrica aqui em Campinas, jamais. Isso não tem sido um problema, não tem sido um impedimento para nos organizarmos.

Então nós temos hoje um conjunto de trabalhadores organizados aí que a gente consegue fazer nossas plenárias, nossos seminários, nossas reuniões, nossos congressos e fazer luta efetiva dentro da empresa. Os clandestinos agem na hora em que os trabalhadores e o sindicato precisam, os cipeiros agem no dia a dia porque tem que estar vigilantes, porque as empresas estão sempre modificando, renovando e ampliando as formas de produção, cada dia mais num ritmo mais acelerado, mais puxado das condições de trabalho.

Então, o que aconteceu foi que nós fomos melhorando nesse setor. *Não mudamos a nossa ideia, a nossa proposta, mas fomos melhorando. Então, nos anos 80, a gente tinha esses grupos, mas nós fomos nos capacitando melhor. Nós achamos que hoje a gente discute a questão sindical num patamar mais avançado do que a gente discutia naquela época.* Tanto é que, naquela época nós ainda estávamos na CUT, hoje a gente nem está mais na CUT. Mas a gente procura abastecer mais de discussão, priorizar o conhecimento de como funciona a sociedade, o capital as armadilhas das empresas, a conjuntura, a questão do funcionamento da sociedade. *A gente avançou um pouco nesses aspectos* (Depoimento de Eliezer Mariano. Arquivo Pessoal).

Após as justificativas da opção pelos GFs e considerações da trajetória da relação entre grupos e movimento sindical, o sindicalista aponta os avanços que, para ele, são: o próprio fato de ter trabalhadores organizados na base (“Então nós temos hoje um conjunto de trabalhadores organizados aí”), as realizações das atividades políticas da entidade (plenárias, reuniões), as lutas efetivas nas empresas e a saída da CUT, que o depoimento sugere ter sido resultado de um esforço conjunto de militantes dos GFs e dos dirigentes sindicais, que prescindiu da central para avançar nas discussões políticas e organizacionais,

bem como nas discussões de outro caráter, como é o caso do próprio funcionamento da sociedade e funcionamento das empresas.

Questionado sobre a relação com esses militantes, se houve algum choque entre alguma das gestões⁸⁷ e os militantes dos GFs e até mesmo entre eles e o conjunto dos trabalhadores da base de um modo geral, o mesmo dirigente nos respondeu:

[...] Do ponto de vista do conjunto da base, eu não me lembro não. Divergência não.

Nas eleições sindicais, a gente não perdeu. Por exemplo, nós estávamos no centro da CUT. A gente era cutista até o último fio de cabelo, digamos assim. Embora tivéssemos divergências em seus congressos, mas a gente era cutista, falava da CUT, andávamos com o brochinho da CUT, com a camisa da CUT. Os dirigentes nacionais da CUT montaram uma chapa aqui e veio disputar contra a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e a gente ganhou a eleição. Eles vieram com Vicentinho, Meneguelli, Lula, queriam botar a foto do Lula. O Lula não era presidente da República. O Lula é uma figura construída pelo trabalhador brasileiro. Então todo mundo tinha no Lula, isso. Uma categoria que minimamente tem uma organização, tem uma consciência, chegou e falou: não Lula, aqui você não vai ganhar o Sindicato.

Então são momentos fortes, né?

Outra questão: quando veio a questão da câmara setorial num período de crise na década de 1990, de desemprego e apresentaram a câmara setorial como salvação, nós fomos para a categoria falar contra a câmara setorial e a categoria aprovou a nossa tese. Então nós fomos lá no sindicato de São Bernardo, numa assembleia para nos posicionar contra. Fizemos uma manifestação aqui, na frente do Sindicato com a categoria chegando até a Aquidabã⁸⁸. E eles vieram também para falar a favor da câmara setorial e a categoria vota contra a câmara setorial.

Formas de plebiscito ou consulta na categoria sobre temas desse tipo que a gente fez, nunca perdemos. Quando a gente foi lá falar que a gente ia desfiliar da CUT ninguém foi contra. Oras, se é pra desfiliar, vamos desfiliar.

Algumas dessas propostas traziam o tema que era para salvar o emprego (...) Você quer ver? Banco de horas: nós fizemos um plebiscito e a gente era contra o banco de horas, porque a CUT aceitou o banco de horas, e a categoria votou no plebiscito contra o banco de horas.

Dizer que a gente não tem problemas, não é isso que eu estou dizendo. Mas assim, na categoria, discutindo negócio de sistema, era para filiar na CUT nós filiamos, quando foi para desfiliar nós desfiliamos; foi para sair da Federação⁸⁹, nós saímos; foi para montar um grupo a parte com quatro sindicatos para as negociações, foi tudo aprovado na categoria. Aprovou e

⁸⁷ O entrevistado fez parte de todas as gestões do Sindicato desde 1984.

⁸⁸ A Aquidabã é uma avenida que corta a Rua Dr. Quirino, onde fica a sede do Sindicato. A distância aproximada a qual se refere o entrevistado é de cerca de 80 metros da sede até a esquina com a Avenida.

⁸⁹ Ele se refere à Federação Estadual dos Metalúrgicos. Adiante veremos como se deu esse processo.

nós, hoje, somos um dos quatro sindicatos que negociam sem Federação (Depoimento de Eliezer Mariano. Arquivo Pessoal).

Portanto, mesmo frente às dificuldades ainda maiores para compor estes órgãos e em um quadro de desarticulação dos grupos, o dirigente sindical aponta conquistas e enxerga como positiva a política organizacional do sindicato. Voltados aos propósitos da diretoria, a relação estabelecida ao longo de todo o período entre direção sindical e grupos de fábrica sugere ser decisiva para obter vitórias significativas do ponto de vista da política e da ideologia defendidas pela entidade, como por exemplo, a saída da CUT e da Federação, bem como o êxito eleitoral sobre a Articulação Sindical, portanto, órgãos propensos ao colaboracionismo e, por isso, política e ideologicamente contrários aos princípios do SMCR; bem como sugere ser decisiva para inibir as práticas usuais do contrato flexível do trabalho, como é o caso do banco de horas. Porém, ao contrário dos outros depoentes, dirigentes e ex-dirigentes do sindicato, ele desconsidera em sua fala a desarticulação dos grupos e as dificuldades em formá-los. Atribuímos isso ao fato de pertencer à corrente hegemônica no quadro de militantes sindicais e, assim, ao analisar o processo, exaltar as conquistas que a corrente a qual pertence obteve junto com os militantes dos grupos. Sua fala, portanto, é importante na medida em que, ao não explicitar os percalços que trouxe a reestruturação produtiva para a política de organização de base, expõe a leitura de uma das correntes que se sobressaiu politicamente ao longo da trajetória do SMCR nas últimas três décadas, um triunfo político para o qual foi imprescindível a atuação dos grupos de fábrica. Porém, ela expressa também um limite existente da política de organização de base, justamente porque não explicita os problemas que são colocados e, portanto, não demonstra fazer a autocrítica da política de ação sindical: ao não evidenciar a desarticulação dos grupos e apontar os limites desta política organizacional, ele não demonstra preocupação com esse processo e acaba reforçando esse cenário.

Souza (2005, p. 51) faz uma abordagem crítica da política de organização no local de trabalho do SMCR, caracterizando-a como “frágil” por não avançar no sentido da ruptura com a estrutura sindical, destacando, para isso, a ausência das comissões de fábrica na categoria e o fato dos grupos serem, segundo o autor, um apêndice das demandas da entidade sindical. Com base nos depoimentos de sindicalistas com visões diferentes acerca

do papel estratégico das OLTs (uns, defensores das CFs e, outros, dos GFs), o autor interpreta a opção do sindicato pelos grupos clandestinos como uma decisão deliberada, dando a entender que, assim, os sindicalistas estabeleceram um controle sobre a militância do chão de fábrica, uma vez que “acompanham” as reuniões daqueles organismos. Portanto, para o autor, os grupos não passariam de meros apêndices da direção, responsáveis por executar funções burocráticas do sindicato no chão das fábricas e, sendo assim, sem autonomia. Ora, de fato, se notarmos o depoimento acima veremos que os grupos são depositários das políticas de ação sindical na base. Porém, isso, por si só, tira o caráter autônomo dos grupos? Se a resposta é afirmativa, frente a que ou a quem os grupos deixam de ser autônomos? E qual o processo que retirou a autonomia destes órgãos? Os grupos clandestinos foi parte de um processo de acomodação dos dirigentes à estrutura sindical?

Primeiramente, acreditamos que o fato do sindicato promover a formação dos grupos e acompanhar suas reuniões não é sinônimo de um controle deliberado pelos diretores e não elimina o potencial organizativo que possam ter. E, se guardam alguma dependência em relação ao SMCR (e de fato, hoje, guardam) evitam cair na esfera da influência dos diversos mecanismos políticos-ideológicos existentes nas empresas, uma vez que a política de ação sindical não se alinha com as políticas empresariais no sentido de aprofundar os mecanismos de convencimento dos trabalhadores. No horizonte das experiências recentes de organizações de base da principal categoria metalúrgica do país, vimos que as comissões de fábrica se alinharam ao SMSBC e foram instrumentos eficazes das transformações técnicas e gerencias das empresas do Grande ABC. Já no resgate que fizemos do surgimento de uma política de organização de base clandestina, tentamos mostrar que a inexistência de CFs nas empresas da Região de Campinas foi fruto, antes de tudo, das ingerências dos empresários, que não admitiram a possibilidade de funcionamento de um órgão classista com a exclusiva função de defender interesses dos trabalhadores no chão da fábrica. O princípio de não conciliação com as empresas fosse ele através da estrutura sindical ou de organismos estatutários, foi preservado.

Portanto, discordamos de Souza (2005) para quem a opção pelos grupos clandestinos em detrimento, por exemplo, das comissões de fábrica, tenha sido deliberada e

servido tão-somente como um instrumento político para garantir a acomodação dos diretores à estrutura sindical. Pois a opção pelos grupos foi fruto de um longo processo em que a correlações de força entre os movimentos sindical e operário, de um lado, os empresários da Região, de outro, dotou, em um dado momento, aqueles de grande potencial organizativo, inclusive se afastando de alguns mecanismos criados pelas empresas para aprofundarem suas transformações técnicas e tecnológicas (não participando de programas de qualidade total, banco de horas, PLR); mas que posteriormente perderam parte desse potencial. Neste momento, já fragilizados, o sindicato assume o protagonismo perante os grupos, mas não tendo em vista a acomodação à estrutura, mas sim em virtude do estabelecimento do complexo de reestruturação produtiva e do isolamento das forças sociais, em especial o movimento sindical, que se opunham ao caráter daquelas transformações. Esses fatores fragilizaram a política organizacional do SMCR, desencadeando as cisões na diretoria e, conseqüentemente, a desarticulação dos grupos.

Como vimos, forças políticas no interior da CUT, já na década de 1980, haviam decidido pela luta institucional, justamente no interior da estrutura sindical oficial. Mesmo as comissões de fábrica existentes no ABC enfrentaram limites políticos, dentre outros fatores, por serem oficializadas. Já na década de 1990 essas mesmas correntes, hegemônicas, vale lembrar, trilhavam a política de conciliação e reforçavam os aspectos institucionais, legais e ideológicos inerentes ao toyotismo. Sendo um dos sindicatos de oposição à corrente majoritária da CUT, o SMCR sofreu com as conseqüências do arrefecimento de um movimento que se opôs à estrutura sindical e buscou fazer a crítica a todo arcabouço político, institucional e ideológico do toyotismo, entrando em rota de colisão com a concepção predominante no interior da central, ao mesmo tempo em que a ascensão das políticas neoliberais dava as condições para as transformações organizacionais e tecnológicas do parque industrial brasileiro. Portanto, a política de OLT do sindicato tem que ser entendida à luz das cisões no interior do movimento sindical que enfraqueceu aqueles setores que buscaram construir uma alternativa política-organizacional e optaram por não colaborar com o complexo gerencial toyotista. Dessa forma, entendemos ainda que, não se tratou de uma política “frágil”, mas fragilizada.

O que caracteriza essa fragilidade e onde está guardado o potencial organizativo dessa política de OLT do SMCR, então?

Algumas iniciativas que se levantaram contra o complexo de reestruturação produtiva tiveram participação ativa dos militantes dos grupos de fábrica. Previtalli (2002), por exemplo, analisou processo de reestruturação produtiva da Mercedes-Benz em duas unidades, a de São Bernardo do Campo e de Campinas. Em ambas, quase todos os elementos presentes nos modelos de produção flexíveis foram implementados, tanto os de ordem material, física, quanto os de ordem subjetiva, tais como: terceirização, eliminação dos estoques, celularização, trabalho multifuncional, redução de níveis hierárquicos, adoção de programas de qualidade total, melhoria contínua (*kaizen*), adoção do conceito de “cliente interno” como referência para a relação dos funcionários no interior das fábricas. Em Campinas, especificamente, a reestruturação foi responsável pela redução de 98% dos menselistas e gerentes e de 81% dos funcionários de chão de fábrica, ligados diretamente à produção. Em virtude de dificuldades enfrentadas com os custos e com a concorrência, a planta do interior de São Paulo, que mantinha até meados da década de 1990 uma estrutura de custos fixos, perdia mercados para outras montadoras com plantas desverticalizadas e com um processo de flexibilização da produção mais avançado. Por esses motivos, aos poucos ela foi transferindo e terceirizando alguns setores produtivos e “enxugando” a planta, ao passo em que reforçava os mecanismos da organização do trabalho flexíveis e, por suposto, desligava ainda mais trabalhadores.

A primeira grande demissão em massa da Mercedes na década de 1990 aconteceu em 1993, quando, em meio à recessão 1200 funcionários foram demitidos. Vale lembrar que nesse ano a categoria conheceu o segundo menor contingente na década e ali vinha apresentando uma forte tendência de queda. Outros dois episódios de demissões em massa se sucederam naquela década no biênio 1995-96. Ao contrário da primeira, estas enfrentaram a resistência dos trabalhadores que permaneceram acampados 20 e 17 dias respectivamente, movimentos desencadeados pelo grupo de fábrica juntamente com o sindicato que conseguiu, ao menos em 1995, alguns salários adicionais e abertura de canais de demissão voluntária (Previtali, 2002).

Chama a atenção o fato de que as demissões aconteceram em meio a propostas da empresa de instalação dos programas de banco de horas e da PLR, ambos rejeitados pelo sindicato. Da mesma forma, os sindicalistas haviam rejeitado a proposta de criação de uma comissão de fábrica paritária composta por membros indicados pela diretoria da Mercedes e eleitos pelo conjunto dos trabalhadores. A comissão faria parte de um projeto de reestruturação que pretendia ainda instalar os grupos de trabalho. Com a implementação dos grupos de trabalho, tendo como exemplo o que veio a acontecer em São Bernardo do Campo, a montadora alemã tinha os seguintes objetivos: “(a) aumentar a flexibilidade devido a multifunção, (b) aumentar o grau de comprometimento dos trabalhadores com as metas da empresa, (c) reduzir as atividades de refugo e retrabalho e (d) reduzir o absenteísmo” (Previtali, 2002, p. 179). Ora, esse cenário apresentado pela empresa sugere que, ainda que houvesse a participação do sindicato e a implementação daquelas instituições propostas, as demissões dificilmente seriam revertidas, uma vez que a montadora alemã alegou motivações econômicas.

No ano de 2002 a Mercedes completou o processo de deslocamento de sua produção, levando o que ainda restava em Campinas para São Bernardo, para onde foram também 80% dos trabalhadores da produção, muito em virtude das habilidades já desenvolvidas por eles em um processo produtivo considerado mais artesanal. A seguinte fala de um representante da CIPA expressa a avaliação negativa da transferência da empresa:

[...] o processo de transferência foi ruim porque foram perdidos os postos aqui. Aqueles que concordaram em ir tiveram algumas vantagens financeiras, mas muita gente ficou desempregada mesmo. Dos quatrocentos trabalhadores da produção, aproximadamente 80% aceitaram a transferência por medo de ficar sem emprego. Quem não aceitou ficou desempregado aqui em Campinas (entrevista com representante da CIPA e com diretor de fábrica, dado à Previtali, 2005, p. 162).

Como vemos, as decisões da empresa foram imperativas. A postura sindical ofensiva em Campinas contrastou com a colaboracionista de São Bernardo, onde havia, segundo o gerente da Mercedes, relações mais avançadas. Embora isso não sugira que a transferência tenha sido fruto somente de motivação políticas e ideológicas, foi diante de um processo de realocação de uma transnacional que, estratégias sindicais opostas,

políticas, organizacionais e ideologicamente opostas, demonstraram o limite de uma que se sobressaiu ante a outra, sem que houvesse qualquer resposta conjunta. Mas ainda assim, demonstrando seu potencial organizativo, o movimento sindical campineiro, juntamente com o grupo de fábrica da empresa, não cedeu às propostas de instalação de programas institucionais que reforçariam o controle sobre o trabalhador e intensificariam sua atividade, mesmo diante de um processo imperativo de fechamento dos postos de trabalho.

Também em conjunto com o grupo de fábrica, o sindicato protagonizou a primeira greve enfrentada pela Toyota no Brasil. Segundo Oliveira (2004), a percepção dos trabalhadores da montadora das diferenças salariais com a unidade desta empresa em São Bernardo do Campo, bem como as exaustivas jornadas de trabalho levaram os trabalhadores a protagonizar o primeiro movimento grevista enfrentado pela automotiva japonesa que, embora não fora vitorioso, conseguiu a redução da jornada de trabalho. Um movimento que desafiou totalmente seus mecanismos de convencimento, mas que não contou com qualquer apoio de outros grupos de fábrica ou sindicatos. Ao fim da greve a Toyota aprofundou o controle sobre os trabalhadores, demitindo os funcionários do departamento de Recursos Humanos e acelerando a ascensão do “EX”, o funcionário responsável pela patrulha técnica, moral e ideológica sobre os trabalhadores (Oliveira, 2004).

Outro movimento importante aconteceu na Singer que teve, durante a segunda metade da década de 1980, o grupo de fábrica mais forte da base. Ao longo da década de 1990 a empresa tentou reestruturar a sua produção buscando manter sua privilegiada posição no mercado nacional e na América Latina como um todo. Porém, não apresentou qualquer tipo de contrapartidas e o enrijecimento do controle sobre os trabalhadores, as poucas adequações ao layout e as tímidas incorporações tecnológicas, levaram a empresa a um patamar insustentável de lesões e acidentes de trabalho que comprometeu a produtividade e levou os trabalhadores, organizados no que tinha restado do forte grupo de fábrica, juntamente com o sindicato, a protagonizar uma campanha que “extrapolou a esfera da produção e avançou na esfera do consumo” (Depoimento de Gerardo Melo, ex-dirigente sindical. Arquivo Pessoal). O movimento intitulado “não compre os produtos Singer, ele está manchado com o sangue do trabalhador” envolveu inclusive os familiares de

trabalhadores adoecidos e segundo o dirigente entrevistado começou a ganhar destaque na Região:

[...] a gente ia nos terminais de ônibus junto com os trabalhadores adoecidos e os familiares e planfetávamos e as pessoas começavam a ver aquilo e a saber das condições em que a Singer fabricava seus produtos. E isso começou a pegar mal para a empresa. Nós estampávamos essa frase em todos os lugares. Certa vez nós fomos até uma feira de produtos domésticos no Anhembi e disfarçamos a entrada dos materiais (...) eram banners, panfletos, cartazes, escondemos tudo, compramos os ingressos e entramos. Quando chegamos lá dentro começamos a retirar todo aquele material e pendurar no stand da empresa e a imprensa toda veio saber o que estava acontecendo e nós falamos, denunciemos. Então, tinha para todo o lado: “não compre os produtos Singer, ele está manchado com o sangue dos trabalhadores”. E isso começa a pegar mal para a empresa (Depoimento de Gerardo Melo, ex-dirigente sindical. Arquivo Pessoal).

Embora não tenhamos quantificado os movimentos grevistas que aconteceram na Singer ao longo da década de 1990, podemos afirmar que as transformações realizadas no seu processo produtivo não contaram com a adesão do conjunto de trabalhadores. O processo de controle de qualidade foi um fiasco, uma vez que aquela unidade, tentando manter seu ritmo produtivo, pouco alterou seu layout, embora tenha ensaiado implantar um processo de autonomia, porém, em um ambiente de conflito entre chefia e operários. A devolução de 15 mil máquinas de costura exportadas para a China em 1995, em virtude de defeitos apresentados pelos produtos, ilustra a difícil situação em que se encontrava (Santos, 2009). A tentativa de reestruturação, frustrada pelos embates entre trabalhadores organizados na base e a gerência intransigente e autoritária, foi um dos fatores que levou ao

fechamento da planta em Campinas no começo da década de 2000⁹⁰ e a abertura de outra unidade em Juazeiro do Norte, no Estado do Ceará⁹¹.

Mais uma vez o enfrentamento com as empresas e seu complexo de reestruturação produtiva não teve nenhum respaldo de outros sindicatos e/ou grupos de fábricas, revelando a desarticulação desses movimentos, malgrado o potencial organizativo que demonstraram.

Portanto, as cisões, desarticulações, no seio do movimento sindical e operário abriram flancos que foram bem aproveitados pelo capital, que viram aí oportunidades para buscar horizontes mais rentáveis ou fortalecer ainda mais seus mecanismos de controle sobre o trabalho. A política de ação sindical, embora preservasse seu potencial organizativo, sofreu com o isolamento político e se fragilizou ao longo da década, frente ao complexo de reestruturação produtiva.

3.5 O sindicalismo combativo entrincheirado: a sobreposição da estrutura sindical e os desafios do movimento sindical na década de 1990 e 2000

A renúncia da ala majoritária da CUT em investir em um projeto de ruptura com a estrutura sindical e, posteriormente, como um desdobramento dessa renúncia, as parcerias com o capital e o Estado, que reforçaram os mecanismos de controle sobre o trabalho, tornou predominante a conduta propositiva no movimento sindical brasileiro, aprofundando as divergências entre aqueles sindicatos que adotaram uma estratégia ofensiva, isolando-os e obrigando-os a entrincheirarem-se atrás das garantias das leis trabalhistas e das oferecidas pela estrutura sindical. Ou seja, diante de projetos políticos e ideológicos diferentes entre as diversas categorias e correntes do movimento sindical cutista, aquelas que ficaram no campo da resistência tiveram que recorrer às garantias que as legislações trabalhista e

⁹⁰ Em Campinas até meados de 2010 funcionou o departamento de produção do óleo de máquinas Singer. Sem necessidade de grande contingente de mão de obra, a empresa manteve aproximadamente 400 funcionários que não puderam ser demitidos em virtude dos processos por lesões sofridas no estágio anterior da produção de máquinas de costura (ver Santos, 2009). Em uma conversa com um dos ex-dirigentes sindicais levantamos que muitos desses funcionários ocupavam sua jornada de trabalho com atividades tais como jardinagem feita nos espaços ao redor da fábrica. No entanto, forçando-os a uma situação de tédio, em que fossem retiradas todas as atividades que pudessem realizar para ocuparem seu tempo, e assim acelerar os processos judiciais, de modo que os trabalhadores aceitassem logo os acordos oferecidos pela empresa, a administração da unidade concretou os espaços dos jardins. Não conseguimos levantar a “eficácia” da medida, porém, o sindicato sempre orientou os trabalhadores a não aceitarem os acordos.

⁹¹ Levantamos que, em Juazeiro do Norte, a Singer, até meados de 2009, oferecia um piso salarial de cerca de R\$ 600,00. Em Campinas o piso na época era quase o dobro.

sindical ainda ofereciam e, portanto, recorrendo a práticas conservadoras, o que as expuseram à série de problemas que a burocratização cria, tais como o corporativismo, o oportunismo e o aparelhamento político-partidário do sindicato, aprofundando ainda mais as fraturas internas entre as correntes que compunham a “esquerda cutista”. Acreditamos ser esse o caso do SMCR, cuja oposição que assumiu em 1984 apresentou um projeto político, organizacional e ideológico alternativo no interior da CUT, compondo um conjunto muito reduzido de Sindicatos que destoaram dos demais sindicatos cutistas e que, com isso, ficaram isolados. Portanto, nesse processo, entendemos ser importante mostrar as potencialidades e os limites que o sindicato apresentou ao manter-se fiel às bandeiras adotadas desde oposição e que se arrastou por toda a década de 2000 e parte da de 2010 no interior da CUT.

Souza (2005) ao analisar a trajetória do sindicalismo metalúrgico campineiro concluiu que, uma vez que a oposição assumiu o sindicato, ela não foi capaz de romper, a não ser de forma parcial e contraditória, com o modelo de gestão com lastro na estrutura sindical ao qual foi integrado. Dessa forma, os sindicalistas acabaram se acomodando à estrutura sindical e reproduzindo as práticas inerentes a ela. Na sua análise o autor se debruça sobre as bandeiras que foram levantadas pela oposição em 1984, quando saiu vencedora e as contrapõe à prática sindical, sobretudo ao longo da década de 1990. Portanto, com base no *discurso* oposicionista de 1984 de construir um sindicato independente, combativo, classista e organizado pela base; e com base *nas práticas* dos sindicalistas contra as demissões em massa, política de financiamento sindical, política de organização no local de trabalho e outras voltadas a romper com a estrutura sindical, analisadas ao longo dessa década, busca apontar em que medida as diretorias pós-1984 romperam com a estrutura à qual se submeteram.

Embora Souza (2005) reconheça que o Sindicato seja combativo, uma vez que, segundo ele, o histórico do termo nos remete às práticas sindicais da década de 1980 (às greves de massa e pelos confrontos nas negociações por salários e por direitos), defende, no entanto, que houve uma acomodação da diretoria à estrutura sindical, pois não houve iniciativas de ruptura com a cultura legalista, defensiva, corporativista e distanciada da base. Para tanto, o autor se baseia na análise das fontes de arrecadação; nos resquícios de

assistencialismo; na, segundo ele, débil democratização da gestão sindical; na contradição em defender a pluralidade sindical, porém, sem ceder às tentativas de rupturas da base; e nas ações dos sindicalistas diante das demissões em massa e nas frágeis relações que estabeleceu com o movimento dos desempregados ao longo da década de 1990. Dessa forma, primeiramente com relação à independência financeira, o autor enxerga contradições entre o discurso e a prática dos sindicalistas que, segundo ele, trata-se de uma retórica, já que, embora proponha ser independente, no fundo o imposto sindical continua ser fonte de financiamento do sindicato, pois: 1 – a devolução é destinada somente aos sindicalizados e “amarra” os demais trabalhadores à somente uma entidade de representação; 2 – o sindicato não elimina a dependência do Estado, na medida em que o desconto do imposto sindical é destinado somente aos sócios, ficando os demais trabalhadores obrigados a pagarem, garantindo a comodidade da captação de recursos, caso haja uma fuga em massa de sindicalizados; 3 – a taxa assistencial ou negocial (a principal fonte de arrecadação) estabelecida em assembleia não elimina o enquadramento sindical, nem o monopólio da representação e reproduz os mesmos princípios de contribuição do imposto sindical e, portanto, não rompe com a tutela do Estado (Souza, 2005, p. 45).

Outro ponto analisado pelo autor expõe os resquícios do assistencialismo, expressos pela manutenção da colônia de férias e do clube de campo. Esses seriam pontos de convencimento do trabalhador, pois são atrativos, uma vez que os custos com esses serviços oferecidos pelo SMCR são menores que os encontrados no mercado. Portanto, a filiação teria um atrativo antes assistencialista que classista ou pela sua concepção ideológica (Souza, 2005).

O Sindicato apresentou ainda contradições na adoção do modelo colegiado de gestão sindical e na defesa da pluralidade sindical, uma vez que, com relação ao primeiro, alguns diretores com mais tempo de mandato acabavam tendo maior peso nas decisões, reforçando a ideia de que a defesa da democracia interna na gestão sindical, na prática, era débil. Já com relação à pluralidade, diz Souza (2005, p. 53):

[...] A defesa da pluralidade não significa que a entidade ceda às tentativas de ruptura da base, pois na prática pretende se constituir como a única representante de seus trabalhadores. Um evento que mostra isso claramente aconteceu entre 1990 e 1991, quando houve tentativas de

ruptura da base em Americana, Sumaré, Indaiatuba, Valinhos e Nova Odessa. Segundo a entidade, essas tentativas de criação de “sindicatos-fantasma” na região foram feitas a partir “de alianças de patrões com pelegos da região”. De acordo com os entrevistados, houve o apoio de “bate-paus” de Luis Antônio de Medeiros e da Força Sindical, que fizeram uso de seu método de não enfrentarem eleições democráticas, invadindo parte da base de entidades já constituídas e buscando os registros no Ministério do Trabalho, nos cartórios, de forma muitas vezes fraudulenta. Um entrevistado diz que “ali não era pluralidade, era fracionamento”. Um outro depoente ainda diz que “[...] eles vieram não tinham nenhuma legitimidade, não tinha nenhum trabalho na base concreta, não tinha nenhuma representação [...]”. O Sindicato realizou uma campanha intitulada “Tirem as mãos do nosso Sindicato”, cuja ação principal foi a organização de plebiscitos, que foram vitoriosos em todas as cidades.

Outra contradição entre o discurso e a prática verificada por Souza (2005) foi o comportamento corporativista do sindicato diante das demissões em massa na década de 1990. Para o autor, as ações desencadeadas pelos sindicalistas esbarraram no corporativismo já que se mobilizavam somente em torno dos inúmeros episódios de demissões e, na maioria das vezes, diante da irreversibilidade dos desligamentos, suas ações não alcançavam os demitidos. Em alguns desses episódios, os sindicalistas tentaram organizar os trabalhadores em acampamentos das empresas e mesmo auxiliá-los na criação de cooperativas. Porém, sem muito sucesso em muitos desses casos, lançavam mão do apelo jurídico, ao invocar a justiça do trabalho para arbitrar os conflitos. Por fim, o corporativismo se expressou na débil relação com o Movimento Contra o Desemprego de Campinas, junto ao qual não estabeleceu uma relação orgânica. Diante disso o autor conclui que:

[...] apesar de levantar a bandeira de um sindicalismo “combativo, classista, independente, democrático e organizado pela base”, o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região reproduziu o mesmo modelo de ação sindical predominante no país, não sendo capaz, portanto, de buscar mecanismos e estratégias para atuar fora dos limites impostos pela legislação. Por conta disso, a entidade não incluiu os desempregados em sua luta, refém que ainda se encontra do distanciamento da base e do corporativismo latente (Souza, 2005, p. 129).

Na sequência, faz uma análise mais abrangente onde conclui que

[...] a prática do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região não se constituiu como um movimento de vanguarda que se opôs ao Estado burguês. Seu discurso radical *se contentou com os limites impostos pela conjuntura política*, abstendo-se de uma análise mais abrangente do

processo de produção capitalista e das instituições que lhe dão suporte. Assim, a oposição ao neoliberalismo que a entidade fez, no plano do discurso, não significou que tenha, na prática, contribuído para a construção do socialismo, como os dirigentes vagamente defendem (Souza, 2005, p. 140 – grifos nossos).

Esses fatos apontados evidenciam os profundos limites do SMCR. Porém, o quadro analítico de Souza e o foco das suas análises, voltado exclusivamente para as ações sindicais e sua atuação enquanto uma entidade submetida às legislações trabalhista e sindical, restringem as conclusões que podemos tirar acerca da sua trajetória, levando-nos a entender que, uma vez submetido à estrutura sindical, suas práticas estariam fadadas à restrição legal e os diretores ao *contentamento com os limites impostos pela conjuntura política*. Portanto, embora tenha o mérito de mostrar muitos limites do SMCR, com destaque para a política de arrecadação, os resquícios do assistencialismo e o legalismo, ao analisar muitos episódios de enfrentamento político e ideológico se abstêm de levantar e medir o protagonismo de outros agentes envolvidos e de inserir muitas daquelas ações em um momento histórico que apresentou poucas possibilidades para as forças sociais e, em especial, para o movimento sindical que optou pela crítica aos novos modelos de gestão e às políticas neoliberais que aprofundaram o controle sobre o trabalho, inclusive na sua componente subjetiva. Vejamos alguns fatos que ilustram nossa hipótese.

Acima, vimos que o SMCR evitou que sua base sofresse uma ruptura frente a tentativa de criação de novos sindicatos em algumas cidades, episódios esses compreendidos por Souza (2005) como um comportamento contraditório da entidade, uma vez que, quando assumiu a direção em 1984 defendia a pluralidade sindical contra a unicidade. Dessa forma, manteve a sua base intacta, sem que sua representatividade fosse supostamente enfraquecida e mantida a unicidade. São citados na passagem que nos referimos dois agentes que tentaram “rachar” a base: os “pelegos” da Força Sindical e os empresários interessados. As tentativas, no entanto, foram feitas da seguinte forma:

[...] os caras da Força Sindical abriam editais e convocavam as assembleias com o propósito de convocar os trabalhadores em algumas cidades. Eles tentaram isso em Sumaré, em Indaiatuba, em Valinhos, em várias cidades aqui da Região, em algumas empresas da Região. Então, nós do sindicato íamos para lá e nos colocávamos para os trabalhadores explicando o que estava acontecendo e os trabalhadores entendiam e isso não passou. Só passou em Americana. E passou porque os caras da

Nardini fecharam a fábrica e impediram que nós entrássemos na assembleia, aí eles conseguiram, isso passou e eles fundaram um sindicato (Depoimento de Antônio José, ex-diretor sindical. Arquivo Pessoal).

Vemos que, daquelas tentativas apenas uma obteve sucesso, quando uma empresa da Região impediu que os sindicalistas participassem da assembleia que decidiria a adesão ou não de uma parte da categoria àquela central sindical. Portanto, através de uma aliança entre empresários e quadros da Força Sindical os diretores do SMCR viram romper a unicidade sindical. Porém, a que custo?

O episódio aconteceu ainda no começo da década de 1990 pouco depois da Força Sindical entrar no cenário político-sindical brasileiro. Segundo Trópia (2009, p. 43) o projeto inicial da Força Sindical era ambicioso e pretendia:

[...] tornar-se a principal central sindical do país, disputar a hegemonia do sindicalismo com a CUT, derrotar as iniciativas progressistas e populares, bloquear a luta de resistência do movimento sindical ao modelo neoliberal e mudar as relações de trabalho e a “mentalidade” do trabalhador. Para alcançar estes objetivos, a Central defendia a modernização da economia e das relações de trabalho, a parceria entre capital e trabalho e o combate ao “sindicalismo de confronto”.

Com o apoio, desde a sua criação, ou mesmo antes⁹², de importantes setores da sociedade tais como o do Governo Collor e de setores da burguesia, a Força Sindical conseguiu destaque significativo no cenário político-sindical do país e ao longo da década de 1990 apoiou abertamente as políticas de desregulamentação das leis trabalhistas e a criação de contratos flexíveis de trabalho, além de promover um significativo trabalho de convencimento político-ideológico em prol do neoliberalismo junto às suas bases, dentro do espectro do chamado “sindicalismo de resultados”, explorando muito o potencial contestador dos trabalhadores que, no caso da sua principal base de representação, a dos metalúrgicos de São Paulo, obteve a adesão circunstancial às suas políticas (Trópia, 2009).

Uma central sindical, portanto, que defendia abertamente os princípios neoliberais e cujas práticas políticas e suas ideologias eram diametralmente opostas à do SMCR. De qualquer forma, por que não aceitar a representação de outra parcela do movimento sindical, ainda que defendesse princípios opostos? Primeiramente é importante assinalar que o trabalho de base, mesmo com os limites assinalados acima, determinou que os

⁹² Sobre a gestação do sindicalismo de resultados, ver Cardoso (1999).

trabalhadores em várias ocasiões em que se tentou estabelecer outra representação na categoria decidissem por manter a representação da então diretoria cutista, através das assembleias que aconteceram não sem tumultos e em meio a ameaças por parte dos “bate-paus” da Força Sindical. Em segundo lugar, na única ocasião em que obteve sucesso esta central contou com o apoio de um empresário que fechou a empresa na ocasião em que seria realizada a assembleia que decidiria pela adesão dos trabalhadores metalúrgicos de Americana, impedindo os sindicalistas de entrarem naquele espaço que, pelo ambiente criado, não era o mais propício para a livre decisão dos trabalhadores.

A Nardini, empresa que concedera o espaço para a assembleia e impedira a entrada dos sindicalistas do SMCR, parecia ter razões para contribuir com militantes de um movimento sindical de oposição, com um perfil que privilegiasse a negociação e a desregulamentação de direitos. Ao longo da década de 1980 e 1990 a empresa, como aponta o depoimento abaixo, acumulou uma série de processos trabalhistas porque não depositava o fundo de garantia dos seus funcionários. Embora tivesse mercado, como também sugere o depoimento, em virtude de má gestão, porém, penalizou seus trabalhadores com o corte no depósito desse benefício e, posteriormente, com atrasos de salário e ameaça de fechamento da unidade. Portanto, se beneficiando da dupla representatividade instalada na cidade de Americana e contando com a omissão com relação aos atrasos de pagamento e de benefícios do sindicato ligado à Força, a empresa, em 1997, ameaçou fechar as portas, abrir falência e deixar 820 funcionários sem salários, sem emprego e sem os demais benefícios. Os sindicalistas do SMCR, contando com a legitimidade junto aos trabalhadores, então intervieram, mesmo frente às dificuldades da dupla representação:

[...] Na verdade a Nardini é uma das pioneiras da industrialização do Estado de São Paulo. A Nardini é uma empresa antiga de Americana. Começo da década de 1980 a Nardini começou a entrar em crise. Muito mais por problemas de gestão do que por mercado, porque mercado tinha. Problemas de gestão e eles começaram a não recolher mais as contribuições dos trabalhadores, não depositavam mais o fundo de garantia (...) Eu entrei em 1990 [no Sindicato] e [a Nardini] já estava com problemas. Os patrões em Americana, em geral, mas em Americana em especial, o que eles fizeram na época? Eles bancaram um sindicato, que a gente chamava de sindicato fantasma, da Força Sindical, para atuar em

Americana para favorecer inclusive a Nardini nesse processo e não pagar os trabalhadores mesmo. Para segurar a onda da Nardini. E todos os processos que a gente entrava, eles ganhavam nas instâncias aqui. Então ficou um período em que Americana tinha dupla representatividade. Os trabalhadores reconheciam o nosso sindicato, mas os patrões só negociavam com o outro. Não negociavam com o nosso sindicato. Então você marcava uma reunião e eles diziam que não iam nos receber porque essa empresa não é do SMCR. Então, “o que vocês querem fazer aqui”? E como estava sob judice (...) E nós fomos mobilizando os trabalhadores. Aí chegou em um ponto em que a empresa chegou em um grau de impotência, parou de pagar os trabalhadores. Naquela época que eu cheguei a ir para lá tinha em torno de 820 funcionários. Simplesmente a empresa fechou e parou de pagar os funcionários. Só que já vinha com passivo muito grande de trabalhadores que tinham processos trabalhistas. Então, ou a gente parava aquilo ali e dava um rumo para essa fábrica, porque vocês não estão recebendo mesmo. Não adiantava, eles não estavam recebendo. A firma não tinha mais dinheiro para pagar. E aí ocupamos a fábrica. Porque a Nardini já vinha muito tempo com paralisações: parava, aí o cara arrumava metade do salário e prometia que pagava depois, aí o pessoal voltava, porque o trabalhador quer trabalhar e quer receber, não tem outra fonte de renda. Os trabalhadores acabaram entrando nesse jogo. Mas chegou uma hora que parou, parou em [agosto de] 97 e a Nardini ficou até o final do ano sob ocupação, quer dizer, parada. A gente chegava lá no horário de trabalho normal, levantava às cinco horas da manhã todo dia. E os trabalhadores ficavam lá dentro se revezavam, dormiam lá dentro, faziam uma espécie de escala para dormir lá dentro e procurando uma forma de sair daquele impasse (Depoimento de Antônio José, ex-diretor sindical. Arquivo Pessoal).

Portanto, através de um processo que contou com uma manobra dos empresários da Região, a unicidade sindical foi rompida, não sem oposição do SMCR que tentou participar da assembleia, mas foi impedido de entrar. De qualquer forma, essa ruptura não pareceu legítima nem mesmo para os trabalhadores que, no caso dos da Nardini, enfrentaram a omissão do sindicato ligado à Força, que legalmente os representava, diante dos casos de desrespeito aos contratos de trabalho. E frente à ameaça de falência, processo que anularia as possibilidades de receberem salários e benefícios atrasados, ocuparam a fábrica durante aproximadamente quatro meses e meio, em 1997, contando com a ajuda dos sindicalistas de Campinas. Em seguida veremos como se deu o desfecho dessa ocupação de fábrica, porém, é importante, antes, notarmos que, nesses casos de tentativas e sucesso da ruptura com a unicidade sindical, não houve uma recusa pura e simples do princípio da pluralidade defendido pelos sindicalistas de Campinas e Região determinada pela sua acomodação à

estrutura. Mas, antes, uma disputa política que tentou evitar manobras entre empresários e movimentos sindicais de oposição de imporem, por meios questionáveis, que inibiam a livre decisão dos trabalhadores, um determinado padrão de ação sindical que, na única experiência de sucesso, não contou com a adesão dos funcionários da principal empresa da cidade onde atuaram. Vale lembrar que, nas assembleias que decidiriam a filiação de outras cidades da base à Força Sindical onde os sindicalistas de Campinas puderam participar, os trabalhadores recusaram a mudança, o que sugere ter prevalecido a atividade de base do SMCR.

O caso da Nardini é ainda lembrado por Souza (2005) quando o autor argumenta que, na ocasião de um episódio de demissão em massa no ano de 1998, logo após o término da ocupação acima mencionada, prevaleceu uma concepção corporativista do movimento sindical metalúrgico da Região. Isso porque após a comunicação, por carta, da demissão de 228 funcionários da Nardini, os sindicalistas se limitaram a um ato de paralisação de um dia, com data marcada, para repudiar as demissões e prestar solidariedade aos demitidos. Diante dos fatos, o autor interpretou a ação dos sindicalistas em prestar “solidariedade aos demitidos” como um exercício de retórica, uma vez que, tal demonstração, seria ineficaz para reverter as demissões e não traria qualquer resultado efetivo aos trabalhadores desligados. O SMCR teria lançado mão também do exercício de retórica ao invocar o movimento de ocupação de fábrica que durou 139 dias como um movimento que buscou reverter demissões, para o autor:

[...] a “solidariedade aos demitidos” de que fala o Sindicato é muito mais uma retórica do que de fato um componente ideológico de sua estratégia de ação. Ora, é possível se obter algum resultado com uma paralisação que tem data marcada para acabar, como a da Nardini? Além disso, em nenhum dos casos avaliados houve uma mobilização de 139 dias com a finalidade de rever demissões. Este evento reforça a ideia de que o corporativismo é de fato um dos principais limitadores da ação sindical diante do desemprego. Afinal, a representatividade no Sindicato fica sempre restrita aos trabalhadores empregados, a menos que leis trabalhistas sejam desrespeitadas, o que faz com que a entidade use todo o seu aparato burocrático através do Departamento Jurídico (Souza, 2005, p. 83).

Porém, em que pese a eventual escassez de registro sobre o movimento do ano anterior em que os trabalhadores ocuparam a fábrica durante quase quatro meses e meio, de

fato a mobilização aconteceu e com a finalidade de reverter as demissões diante da iminente falência da Nardini, como já foi mencionado pelo depoimento de um ex-dirigente sindical que participou do movimento que enfrentou uma série de dificuldades, tais como a permanência diuturna dos trabalhadores no espaço da fábrica que, na falta de fornecimento de matérias-primas, em virtude das dívidas com fornecedores, não puderam produzir; a falta de recursos dos trabalhadores que já tinham salários atrasados e enfrentavam todo tipo de dificuldade junto aos familiares; as dificuldades impostas pela justiça que impediu a tentativa de criação de uma cooperativa; a dupla representatividade. Mas que, por outro lado, também contou com a solidariedade da população local e vizinha que, diante do movimento ininterrupto, em uma tradicional empresa da Região, enxergou as dificuldades daqueles operários e prestou apoio. Analisemos o movimento de ocupação através do depoimento de um dos diretores que estiveram diretamente envolvidos. Primeiramente ele explica as razões pelas quais os trabalhadores ocupados não conseguiram manter a empresa funcionando e aponta os motivos pelos quais a crise enfrentada pela empresa não era motivada pelo mercado e sim pela má gestão, vejamos:

[...] Ela parou de produzir porque ninguém fornecia mais matéria prima porque não recebia. E tem uma coisa interessante é que eu observava, porque eu ficava ali o dia inteiro. Porque as pessoas ligavam e ninguém atendia, mandava fax, o pessoal não respondia. E os clientes iam lá pra ver o que estava acontecendo, porque eles queriam comprar as máquinas e não tinha. Então o problema não era de mercado, era de gestão mesmo. Porque diziam que não tinham mercado. Não é verdade. Mercado tinha, mas não tinha gestão mesmo. E a Nardini era uma empresa com um estilo mais antigo, porque eles produziam tudo lá dentro tinha desde a fundição, onde eles faziam bloco, a montagem, até o final com o torno, produção de componentes. Era uma fábrica taylorista-fordista, era mais ou menos assim a Nardini e com produtos de alta qualidade. Mas só que chegou um ponto que (...) E nós ficamos lá acampados e tentando arrumar uma forma de tentar botar a empresa para funcionar ou os trabalhadores receberem.

Diante das adversidades de manter a fábrica funcionando, os trabalhadores, ao longo da ocupação e mesmo antes, com o apoio dos sindicalistas de SMCR, recorreram às instâncias jurídicas onde conseguiram algumas vitórias tendo em vista assegurar o pagamento dos direitos atrasados, para as quais foi fundamental o reconhecimento do papel que cumpria os sindicalistas campineiros mesmo diante da dupla representatividade: a

representatividade legalmente reconhecida da Força Sindical e a representatividade dos diretores do SMCR, legitimada pelos trabalhadores na fábrica:

[...] Nós começamos a fazer alguns gestos, algumas pressões. Nós conseguimos na justiça a indisponibilidade de bens dos proprietários, eles não podiam vender nada que eram deles, nem [bens] pessoais mesmo eles podiam vender. Nem carro. Ficaram indisponíveis os bens deles. Para você ter uma forma de você pressionar. Nós procuramos naquela época transformar a empresa em uma cooperativa, houve essa tentativa, através da justiça. Aí quando foi no final de 97, eles conseguiram arrumar um investidor, um acerto por cima, arrumar um investidor para ter a recuperação da Nardini. E esse investidor nada mais é do que: é pegar a empresa, tirar tudo o que ela tem e depois fecha, esses caras fazem isso. Quando a gente foi ver o investidor da Nardini, o cara era profissional nisso. Nós tínhamos um dossiê que mostrava que ele tinha fechado mais de vinte empresas! Ele pegava a empresa para poder fechar. Só que quando esse cara chegou na Nardini ele viu que a empresa era viável. Então ao invés de ele fechar, ele começou a fazer uma recuperação dela. Lógico que da forma dele. Aí ele conseguiu em virtude da dupla representatividade sindical que tinha na cidade (...) Mas mesmo assim [com a dupla representatividade], nós fizemos uma assembleia dizendo: ora, o que vocês querem? O que a justiça vai dizer não interessa, nós queremos saber se vocês querem que nós representemos ou o outro. O trabalhador tem essa consciência. Então a partir daí nós continuamos a marcar audiência pública, Ministério Público, buscamos envolver a prefeitura que nos ajudou muito, na época o prefeito de Americana era o Tebaldi, o prefeito de Santa Bárbara na época era do PDT, ajudou bastante também. Aí a gente marcava uma audiência no Ministério Público, nós marcávamos porque o sindicato não fazia nada, o outro, né? O sindicato ali era de negócios. Só que nas audiências eles iam também, né? Porque as empresas levavam eles. O Ministério Público dizia que queria resolver o problema dos salários e não podia ir os dois. E eles iam, ameaçavam a gente. Inclusive com episódios de *gangsterismo*. Quando fizemos uma assembleia na sede do nosso sindicato e eles chegaram ao ponto de jogar bomba dentro do sindicato em uma assembleia com trabalhadores. Tinha mais ou menos uns cem trabalhadores no Sindicato de Americana e eles passaram na porta e tacaram uma bomba. Houve umas três tentativas de eles invadirem o nosso sindicato. Tudo financiado pelas empresas, pelos empresários de Americana, particularmente a Nardini. Mas chegou um ponto em que, para eles pudessem recuperar a empresa, porque com o outro sindicato eles não iam conseguir, e eles foram obrigados a negociar com nós. Então o que eles negociavam com o outro Sindicato não adiantava nada para os trabalhadores, porque nós buscávamos fazer tudo em assembleia.

Ao longo do período de ocupação foi fundamental o apoio prestado pelos moradores da cidade e mesmo de alguns políticos locais que se sensibilizaram com a situação dos trabalhadores ocupados, que sofriam com atrasos de salários, o que dificultava realizar

necessidades básicas deles e de suas famílias. Solidariedade que foi fundamental para estender uma longa ocupação, mesmo diante dos acordos judiciais que não estiveram ao alcance do movimento:

[...] Aí você começa a ter o envolvimento da parte podre da justiça, que é de ajudar o cara a reestruturar a empresa, naquela falsa ideia de gerar emprego. Aí os trabalhadores estavam numa situação de, você imagina, o cara parado a quatro ou cinco meses, alguns arrumavam bico para fazer, a gente fazia uma arrecadação de alimentos na cidade, Americana ajudou muito. Houve um envolvimento da comunidade, o povo de Americana e o de Santa Bárbara ajudaram muito nós nisso daí. Nós chegamos em um sábado, oito horas até meio dia mais ou menos nós arrecadamos quase uma tonelada de alimentos e nós fazíamos cesta básica e distribuíamos para as pessoas que estavam precisando. O problema é que o trabalhador tinha que vim para a porta da fábrica. A gente falava: para ter algum êxito nisso daí vocês tem que vir para a porta da fábrica. Aí chega a um ponto que o cara não tem dinheiro para vir para a porta da fábrica, muitos vinham a pé, saíam cedo. Os trabalhadores na sua maioria eram de Santa Bárbara e de Americana, porque a Nardini fica mais ou menos ali na divisa e tanto a prefeitura de Americana quanto a de Santa Bárbara dava passe para o pessoal, dava as cartelas de passe de ônibus para o pessoal e a gente distribuía para os trabalhadores que estavam indo para a porta da fábrica e alimentos. Conseguíamos a isenção de taxas da prefeitura como o IPTU (...) e o Tebaldi isentou do pagamento essas pessoas de água, de IPTU. De luz não dava porque era outro departamento. Mas naquilo que era da prefeitura, ela nos ajudou bastante. E nós fazíamos passeata todos os dias na cidade, chamando a atenção da população. Quer dizer a população de Americana se solidarizou com o pessoal da Nardini. *É o que eu sempre falo para as pessoas: se você se envolver numa luta só com os trabalhadores, numa luta corporativa, ela não tem futuro.* Ou você envolve a comunidade (...) E foi um negócio interessante, porque você estava lá na porta da empresa, vinha até pessoas de classe média alta levar alimento lá: “olha eu trouxe isso aqui, três cestas básicas e tal”. Envolveu gente até de outras cidades, teve gente até de Piracicaba levar alimentos. Também a imprensa deu uma cobertura boa, algumas rádios deram uma boa cobertura, *porque não tinha como ignorar você ter mais de 800 pessoas sem receber e de uma empresa que era o marco da industrialização da Região.* Então a Nardini era conhecida no mundo inteiro. Então foi assim que a gente começou a superar.

Ainda assim, os acordos realizados no âmbito judicial prevaleceram sobre os trabalhadores ocupados e sindicalistas que sofreram, durante o processo, inclusive ameaças de morte:

[...] Aí esse cara [designado a recuperar e empresas] entrou (...) Os trabalhadores estavam numa situação fragilizada. Na época nós ficamos

meio céticos com relação a esse cara, nós já tínhamos o histórico dele. Na época nós tínhamos um distribuidor da Nardini antigo, ele iria ajudar para retomar a empresa e o dinheiro que ele investisse ali seria pago com os tornos fabricados. O que era uma forma de você começar uma cooperativa através disso, mas a justiça preferiu o outro. E aí começa esse lado meio obscuro, né? Preferiu dar para o cara lá que era um cara que tinha um histórico de *gangster*. E aí nós ficamos com dois *gangsteres*, ficamos com um *gangster* que era o dono da empresa que é o que assumiu, que é o R. e ficamos com um *gangster* que era do sindicato também. Nós ficamos numa situação difícil. Eu e o Jesuíno [outro diretor sindical] que ficávamos mais lá, o Gerardo que nos ajudou bastante também e a gente recebia ameaça, tanto por telefone, como na rua, os caras falando que iam nos matar, atropelado e tal...O R. a princípio começou a negociar com nós, mas quando ele negociava com nós o sindicato [Força Sindical] ameaçava ele também. Lógico, tinham as falcatruas entre eles lá, um ameaçava o outro, porque não queriam que negociasse com nós, mas tinha um problema, porque os trabalhadores não aceitavam que eles negociassem com o outro sindicato.

Mesmo a solidariedade prestada pelos moradores e alguns políticos locais não esteve à altura das demandas dos trabalhadores acumuladas há meses. Isso começou a afrouxar a resistência que há meses eles vinham impondo e pareceu, segundo o depoimento, ter sido decisivo para o seu desfecho:

[...] Aí os caras estavam parados há cinco, seis meses, ele [o dono da empresa] chegou e: “o negócio é o seguinte: eu vou pagar um salário para vocês de imediato, para vocês começarem a trabalhar. Vamos fazer uma negociação de ir pagando o retroativo. Eu pago o salário do mês e um pouco do retroativo”. E aí, como é que você vai segurar? O cara está passando fome. Tinha cara que estava com pedido de prisão porque não está pagando pensão. Tinha todas essas coisas, era um negócio de louco! E aí como é que você fala para um cara que está a não sei quantos meses sem receber (...) o cara fala: “vou depositar até sexta-feira tanto para você, para vocês começarem a trabalhar.” Aí nós começamos uma conversa separada com os trabalhadores e eles acharam assim: “olha, pior do que nós estamos não vai ficar”. Lógico, parado ali, né? Deteriorando as máquinas, porque máquina parada a degradação às vezes é maior do que quando está trabalhando, porque quando está trabalhando tem lubrificação, tem manutenção. E se fica parado fica enferrujando aquilo ali. E nós não tínhamos outra saída a não ser (...) E a justiça deu, o dono da Nardini deu aquela fábrica para o cara administrar, né? Fizeram um acordo lá e ele deu. E o cara começou a pagar, não pagava em dia. Até hoje está assim lá. Mas pelo menos de momento nós fizemos o possível para garantir para os trabalhadores alguns benefícios, alguns trabalhadores que não quiseram nós entramos com pedido de rescisão indireta, que é uma espécie de justa causa que você dá para o patrão quando ele não cumpre o contrato de trabalho (...)Talvez até hoje deve ter gente recebendo ainda e a

empresa está caminhando capenga em partes. Porque a justiça do trabalho não tem muito interesse em resolver o problema, porque na verdade eles estão ganhando muito dinheiro, só que não está cumprindo causa trabalhista, o sindicato também acabou abandonando aqueles trabalhadores, nenhum diretor pegou aquela empresa depois que o Jesuíno saiu de lá, depois que eu saí. O Jesuíno continuou, mas não deu uma continuidade. E eu tive que vir para Campinas. O João que era da nossa corrente saiu do sindicato e eu tive que vir para cá. Continuou ajudando lá o processo nós continuamos, mas eu acho que poderia ser pior. Porque na verdade o que o cara queria fazer era mandar todo mundo embora, não pagar ninguém e começar do zero. Começar uma empresa “limpa”. E com a nossa intervenção nós conseguimos manter: quem estava na empresa e quis continuar, continuou e começou a receber o salário. Não recolhia encargo nenhum, mas pelo menos recebia o salário. E nós ficamos com as mãos atadas, porque na recuperação judicial se nós parássemos aí o cara fecha de vez e aí ele não vai receber nem o salário do mês. Olha a situação do trabalhador. E a situação nossa também. Por que como é que nós vamos trabalhar com isso? (Depoimento de Antônio José, ex-diretor sindical. Arquivo Pessoal).

O período seguinte à ocupação da fábrica sugere um recuo da ofensiva dos movimentos sindical e operário. Fica perceptível que, embora alguns sindicalistas tenham acompanhado a situação dos funcionários, que continuaram padecendo com os atrasos de salários e o não pagamento dos benefícios, não houve forças capazes, nem dos operários, nem dos sindicalistas, de irromper novamente um movimento que tinha atingido certo desgaste. Em 1998, como relatado por Souza (2005), uma nova demissão em massa aconteceu, porém, já em meio às fragilidades daqueles trabalhadores e com o risco da justiça determinar o fechamento definitivo da empresa caso houvesse nova paralisação. Portanto, acreditamos não ser suficiente entender esse fato somente através do papel que cumpriu a estrutura sindical, ao determinar a inclinação corporativista dos diretores do SMCR, afinal a demissão de 228 trabalhadores em maio do ano seguinte, ou seja, pouco tempo depois de um longo movimento de ocupação, aconteceu, como sugere o depoimento, em meio a uma série de desgastes não só do movimento sindical, mas também do movimento operário. Fragilidade esta explorada pela empresa.

A Nardini não é um caso isolado na Região. Como já vimos, na Mercedes, a estratégia dos sindicalistas e do grupo de fábrica revelou seus limites ao enfrentar um processo de reestruturação da empresa que não envolvia somente a planta ali instalada, mas sua outra unidade em São Bernardo, onde encontrou vantagens comparativas e uma prática

sindical alinhada com os propósitos das transformações que empreendia. Outros dois casos de ocupação de empresas na Região com a participação do movimento sindical, semelhantes ao da Nardini, o da Ibafe e da Cobrasma, são lembrados por Souza (2005) que, a partir deles, argumenta ter pesado a estrutura sindical e a sua propensão ao corporativismo, já que o sindicato não acompanhou os demitidos⁹³.

O autor reforça seus argumentos ainda ao analisar a relação entre os sindicalistas com o Movimento Contra o Desemprego em Campinas (MCDC), o qual não contou, segundo ele, com o apoio político dos sindicalistas, mas apenas apoio logístico e financeiro. O sindicato teria ajudado a rodar boletins, organizar seminários, ajudado com dinheiro para o transporte, manifestações e reuniões, porém o apoio político não foi dado. O MCDC teve uma curta duração de apenas um ano, período em que obteve poucas conquistas para os desempregados junto aos órgãos públicos, tais como isenção de tarifas públicas. Para o autor, com base em depoimentos de alguns sindicalistas, o apoio político ao Movimento não interessava ao sindicato, uma vez que ele não dava retorno financeiro porque o desempregado não contribui, não pode ser sócio, e por isso exigiria empenho político para conseguir legitimidade, ao contrário do trabalhador empregado da sua base, que automaticamente é representado. Malgrado a visão dos sindicalistas citados por Souza (2005), de que aquele movimento não interessava ao sindicato em virtude da falta de retorno financeiro e político, outras ações do SMCR ao longo da década de 1990 contrariaram, em parte, essa afirmação.

Diante da escalada do desemprego na década de 1990, além da piora dos índices sociais, o aumento da concentração de renda e terra e a ofensiva contra muitas organizações dos trabalhadores, algumas iniciativas ganharam destaque pela resistência e mesmo ofensiva que impuseram e que, em algumas ações, conseguiram aproximar setores dos movimentos sociais, sindicais e operário que, atingidos pelas políticas neoliberais, acenaram com algumas iniciativas conjuntas. O Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) ganhou destaque nesse período por aglutinar esses setores. Embora sua

⁹³ Ver especificamente Souza (2005, p. 93-97).

origem não revele um elo efetivo de luta conjunta com os trabalhadores da cidade⁹⁴, ao longo da década de 1990, diante do desemprego, muitos trabalhadores de origem urbana foram atraídos pela possibilidade da conquista da terra.

Pinassi (2009, p. 66) assinala a universalidade do movimento ao compreendê-lo sob o prisma do desemprego estrutural e da própria crise de reprodução sociometabólica do capital. Para a autora essa crise põe por terra qualquer otimismo com os benefícios da modernização e “menos ainda com sua suposta universalização pelas áreas não desenvolvidas do planeta”. Diante disso os movimentos sociais assumem a possibilidade real de enfrentamento contra o sistema do capital. No caso específico do MST a autora entendeu que “por sua própria natureza, *incorpora* parte substantiva da classe trabalhadora, mas o seu funcionamento interno torna *inessencial* e, por isso, *dilui* a setorialidade/parcialidade característica das organizações operárias” (Pinassi, 2009, p. 71 – destaques da autora).

Entendemos que essa universalidade do MST ao longo da década de 1990 atraiu aqueles setores que tinham por princípio o enfrentamento contra as políticas neoliberais e buscavam, segundo as possibilidades que lhes eram apresentadas, encampar ações conjuntas. Tiveram papel decisivo, portanto, as Pastorais Operária e da Terra, as Comunidades Eclesiais de Base, os sindicatos que levantaram a bandeira contra aquelas políticas, dentre outros movimentos. O SMCR é um exemplo disso. Ainda na esteira do legado deixado pelo movimento de oposição sindical, para o qual foi decisiva a participação de outros movimentos, o sindicato, insistimos, segundo as possibilidades que lhe eram colocadas, buscava se associar e, de alguma forma, construir pautas e lutas conjuntas. Junto ao MST, o SMCR manteve ao longo desse período uma relação orgânica na qual buscava contribuir política, ideológica e organizacionalmente:

[...] a relação nossa do sindicato com o MST foi uma tentativa por parte do movimento sindical, particularmente o Sindicato dos Metalúrgicos e do MST, de elaborar umas bandeiras de lutas conjuntas, umas pautas em conjunto, porque naquele momento o sindicato e o MST entendiam que uma coisa estava ligada a outra e o sindicato procurou na sua diretoria, diretores do sindicato que estavam mais ligados organicamente ao MST, dois ou três diretores. A tarefa deles era criar esse elo mais orgânico com

⁹⁴ Sobre a origem do MST e suas principais ações ao longo das décadas de 1980 e 1990 ver Branford & Rocha (2004).

o MST. E foi isso que nós fizemos. Porque naquele momento, não sei como está hoje, mas naquele momento o MST também estava tentando organizar tanto no movimento Sem Terra quanto no movimento de Moradia. Eles deslocaram alguns quadros deles para essa área. E continuamos, os diretores nossos, praticamente a tarefa deles era essa, era cuidar um pouco da fábrica que eles pertenciam, e a outra tarefa deles era esse elo com o movimento de trabalhadores Sem Terra. Então, eram reuniões conjuntas, era planejamento de áreas que seriam ocupadas. A gente participava de todo esse processo. Os diretores participavam e traziam pra o conjunto da diretoria as tarefas que seriam desenvolvidas. Isso veio desde antes de eu entrar na diretoria. Então era um negócio bem orgânico mesmo. Tinha funcionários do sindicato também que cuidavam diretamente dessa relação com o movimento dos trabalhadores Sem Terra. Tudo que eles faziam a gente ajudava: no planejamento, na logística, não tinha muito aporte financeiro, mas era muito mais aporte logístico, sem muito aporte financeiro (Depoimento de Antônio José, ex-dirigente sindical. Arquivo Pessoal).

Umas das lutas em especial, uma ocupação de terra, na cidade de Iaras, no interior do Estado de São Paulo, teve a participação direta de diretores do SMCR. Com alguns detalhes, um dos dois diretores sindicais que participou da ocupação nos conta como se deu a preparação e o seu desfecho. Primeiramente fala das razões pelas quais o movimento conjunto decidiu ocupar aquelas terras, naquela determinada região do Estado:

[...] A ocupação que eu participei mais diretamente foi daquela jornada de lutas que o MST teve na região de Iaras. Iaras é o que? É uma terra que eles chamam devolutas, que são terras do Estado, que abrange vários municípios, não é só Iaras. Segundo informações tem em torno de 20 mil alqueires de terra, isso não é oficialmente, mas o que eu conversava com as pessoas, o que a gente discutia, que essas terras eram para montar, para se instalar, há muitos anos atrás o Estado comprou uma colônia japonesa e depois não virou, não deu certo, e essas terras ficaram paradas. Então aquelas terras ali, esses 20 mil alqueires, são ocupadas basicamente: uma parte pela Cutrale, e uma parte, que eu acho que é a maior, por essas empresas de celulose, que mexe com madeira, madeiramento. Você tem a Eucatex que tem milhares de alqueires ali. E a Ripasa na época, que hoje é a Suzano, de Americana, que também tem terra lá, que eles ocuparam. E o MST teve uma disputa naquela área ali, e começou a fazer algumas ocupações já. Na época era uma jornada de lutas, nós ocupamos várias fazendas, saía de uma ia pra outra. Tudo culminou com a ocupação de uma fazenda em Iaras, era a fazenda Capim, que tinha quatro mil alqueires de terra. E aquelas terras estão divididas entre essas empresas e uma parte para pessoas que eram do Governo. A fazenda que nós ficamos era do Pinotti, uma fazenda muito bonita, que tinha uma casa muito bonita, tinha um heliporto, para passar o fim de semana, tinha uma represa embaixo pra eles brincarem de jet-ski, e eles soltam uns bois lá dentro, uns trezentos, quatrocentos bois e deixavam lá pra dizer que é terra

produtiva, mas não é, os bois deles eles não matam, morrem de velho. Até quem matou fomos nós na época. Então era muito assim, essa jornada foi mais ou menos isso (Depoimento de Antônio José, ex-dirigente sindical. Arquivo Pessoal).

Abaixo fala a respeito das relações estabelecidas entre o MST e o sindicato para viabilizarem a ocupação, incluindo o processo de formação de quadros visando organizar trabalhadores que não eram necessariamente rurais, mas também de origem urbana, metalúrgica:

[...] Algumas pessoas lá na região (...) na época já tinha várias pessoas assentadas já, *estavam fora do mercado aqui e conseguiram pegar terra lá na época, pessoas inclusive da nossa região, metalúrgicos, ex-metalúrgicos que já estava fora do mercado aqui, conseguiram pegar terra lá, se encontram com outras pessoas lá. Então foi um trabalho bem próximo, de ajuda, de ajudar na ocupação, na elaboração dos planos como ia fazer. Inclusive também a gente trabalhava, o Sindicato ajudava também, muito, no recrutamento de pessoas que moravam em meio urbano, da Região nossa aqui. Nós assumimos a tarefa, com outros sindicatos também, mas mais os metalúrgicos, na minha opinião (...)* Então nós ajudávamos no recrutamento também. Então é um processo que o MST faz de reuniões com um grupo de pessoas explicando onde tem as terras, os prós e os contras de uma ocupação e preparando essas pessoas e aí você reunia um grupo de cinquenta e essa reunião era por um período. Não era só pegar o cara dali e já levar lá. Não. A ideia que se passa para a sociedade é que pegou lá cinquenta pessoas e levou pra lá (...) Não era assim. Era um processo de conscientização, de você ganhar as pessoas para aquele projeto. Eu achava interessante isso daí. Eu participei de algumas reuniões que trabalha em recrutamento e achava interessante, porque o pessoal do MST tinha uma seriedade muito grande no que diz respeito à conscientização das pessoas para poder ir para a terra. Não era um negócio assim a deus dará não. Era tudo conversado e depois você ia afunilando porque muita gente ia abandonando no caminho. Você pegava cinquenta pessoas e no fim, na hora de ir mesmo tinha só umas vinte, quinze, mas esses grupos estavam reunidos em várias regiões, em Campinas, em Sumaré, em Hortolândia, de Nova Odessa, de Americana. Então eles estavam atuando. Cada Região eles tinham um coordenador do MST. Porque já tinham as ocupações ali perto de Americana, perto do Milton Santos e outras ocupações por ali também. E nós fomos para lá e infelizmente o poder público, eles acham normal que essas grandes corporações desfrutando de uma terra que é do Estado. Para eles é normal. Mas quando os trabalhadores querem disputar aquilo ali, aí para eles sai fora da normalidade, é chamado de invasão, é criminalização, é informação distorcida pela grande imprensa, porque a impressão que se passa para o conjunto da sociedade é que aquelas terras eram da Eucatex, eram da Susano, aquelas terras eram da Cutrale e na verdade não eram deles. Então era um negócio interessante, porque você chegar numa

fazenda daquela e você imaginar que aquela fazenda, um latifúndio, se você levar em consideração o Estado de São Paulo, aquilo ali pelo tamanho, que eu acho que tinha mais de quatro mil alqueires, é um latifúndio improdutivo e eles acham normal. Agora quando o pessoal pega para produzir, eles acham fora do normal. E eles fazem um trabalho de jogar muito a opinião pública contra o MST. E o MST também, estrategicamente, eles começaram a ganhar parte da sociedade para a luta deles, porque eles se envolveram junto com a população (...) Você pega Iaras, por exemplo, tem um pedágio ali na Castelo Branco que se o cara quisesse se deslocar para a cidade vizinha ele tinha que pagar o pedágio ali. Então aquelas ocupações de pedágio que o MST fez era uma forma do MST lutar contra esse tipo de exploração, mas também de ganhar as pessoas daquela Região para a luta deles também e conseguiram. Conseguiu ter movimento político, eleger vereador na cidade de Iaras ligado aos trabalhadores sem-terra. Então foi um negócio interessante isso daí. E conseguiu também, não nas proporções que gostaria, desapropriar grande parte daquelas terras. E tem muita gente assentada lá. O maior problema que nós tivemos lá, foi logo depois daquele movimento dos pedágios. Já tinha pessoas ocupando lá já. O MST deslocou quadros políticos do Rio Grande do Sul para vir para cá e já ir criando uma consciência na população. E foi interessante porque a gente foi envolvido dentro dos movimentos sociais e foi um negócio mais amplo também. Foi fundamental também a ajuda da Pastoral da Terra que fez uma audiência pública na cidade, com autoridades do INCRA, autoridades legadas à agricultura, à Coordenadoria de Assistência Técnica – o CAT – do Estado de São Paulo e, então, conseguiu jogar esse debate, pelo menos ali na população (...) Esse debate foi feito com a população da cidade. As informações que a população tinha com relação ao MST a imagem é outra. Então conseguimos passar isso até onde a gente conseguiu atingir. (Depoimento de Antônio José, ex-dirigente sindical. Arquivo pessoal).

Além da luta pela terra, o SMCR promoveu ainda a organização da luta por moradia na Região, também junto com o MST e que resultou, em 1997, na primeira grande ocupação-organizada de uma área urbana protagonizada pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST), reconhecido como o “braço” urbano do MST nas cidades e que, de fato, foi um desdobramento da luta pela terra.

[...] o sindicato naquela época (...) como a formação foi nas comunidades eclesiais de base que nós ganhamos o Sindicato, não foi por dentro das fábricas, porque dentro das fábricas a repressão era muito forte. Quer dizer: você estava na fábrica, você ‘botava’ a cabeça eles matavam. Aí você tinha no Sindicato o Cid naquela época que era um interventor e depois conseguiu se eleger através das falcatruas que eles mesmos faziam, então a tática, lógico que foi orientado por quadros da Igreja Católica que eram ligados à Teologia da Libertação, o próprio Renato Simões, o Ferraro, o Peron, esse pessoal começou a fazer o que? A fazer uma organização através dos bairros (...) Você buscava os metalúrgicos não

nas fábricas, você buscava os metalúrgicos nos bairros. Nós chegamos a fazer reuniões quando eu estava saindo da faculdade e indo para Campinas, eu nem era metalúrgico ainda, chegamos a fazer reunião com quarenta trabalhadores metalúrgicos ali no Boa Vista, dentro da Igreja do Boa Vista⁹⁵. Então foi essa organização mais ligada à Pastoral Operária e recrutou o pessoal do Bairro. Então já tinha esse *know-how*. Então fazia esse recrutamento junto com os quadros do MST onde tinha pessoas nos bairros que pagavam aluguel e aluguel era caro, não tinha investimento em moradia, então você começou a usar esse *know-how* para poder ajudar a organizar, através dos trabalhadores metalúrgicos, dos grupos de fábrica, você identificava os trabalhadores que estavam precisando de moradia e iam organizar essas pessoas para organizar essas ocupações, junto com os quadros do MST (Depoimento de Antônio José, ex-diretor Sindical. Arquivo Pessoal).

Entendemos que os episódios de lutas junto com o MST foram momentos em que o sindicato demonstrou potencialidades de romper com o corporativismo ao alinhar sua luta junto com um movimento composto não só por trabalhadores rurais, mas também por desempregados, precarizados, informais etc. e que, para tanto, lançou mão do acúmulo de lutas desde o movimento de oposição.

Não é a nossa intenção isentar o peso que a estrutura sindical e a burocratização possam ter tido sobre o SMCR após 1984. Mas, entendê-las à luz das fraturas, contradições e limites também das outras forças sociais que buscaram resistir e, no limite, lançar uma ofensiva contra as forças que reforçavam mecanismos de controle sobre o trabalho e pioravam as condições de vida da classe trabalhadora. E, dessa forma, ressaltar que estes fatores foram mais decisivos do que a estrutura em si, que se sobrepõe, independente da vontade de um grupo de dirigentes sindicais, quando o isolamento e contradições das lutas não são enfrentados e acabam sendo explorados pelo capital para reforçar seus mecanismos de controle. E nesse ponto as diferentes visões dos sindicalistas acerca do papel da recuperação de fábricas e também acerca da luta conjunta com os desempregados, revelam antes uma cisão na diretoria, uma vez que outros diretores, ao contrário, buscavam junto a outros movimentos (pela terra e moradia e mesmo ao lado de demitidos diante do fechamento de empresas) potencializar a capacidade de luta e organização dos

⁹⁵ O depoente se refere ao bairro Vila Boa Vista que se formou na década de 1970 ao redor da autopeças Bosch, quando esta transferiu a sua unidade para um lugar até então afastado do centro de Campinas e à margem da Rodovia Anhanguera e deixando a unidade que tinha no Swift, bairro mais densamente povoado e próximo ao centro da cidade.

trabalhadores independente da sua categoria, pondo ressalvas à ideia de que a estrutura determina a acomodação e o corporativismo dos diretores.

As dificuldades não param nas cisões políticas-ideológicas do movimento sindical. Elas se somam às contradições e dificuldades que outros os outros movimentos possam apresentar em relação à sua capacidade organizativa. O próprio MCDC, por exemplo, apresentava suas dificuldades inerentes a um movimento com esse perfil⁹⁶. Segundo Souza (2005, p. 104):

[...] Após cerca de um ano atuando em Campinas, o MCDC se desfez. Segundo um dos entrevistados, foram muitos os motivos para que o movimento acabasse. Primeiramente, era muito variável o número de participantes. Havia um núcleo que organizava os documentos e fazia os encaminhamentos práticos, mas, em função da rotatividade, muitos compareciam durante algumas semanas, arrumavam um trabalho precário qualquer e não voltavam mais. Para este entrevistado, é muito difícil manter um movimento de desempregados, principalmente devido às condições de vida dos militantes, sem recursos para contribuir com o movimento, envergonhado de sua situação e preocupado com a busca de um novo trabalho.

Em outro episódio, o sindicato se propôs a organizar um grupo de trabalhadores que encaminhavam uma greve em uma empresa terceirizada da Honda, mas que não eram reconhecidos como metalúrgicos, apesar de exercerem, muitas vezes, as mesmas atividades dos funcionários da montadora. O sindicato que os representava, o SEAAC⁹⁷, ligado a Força Sindical, que adotou o perfil colaborador e que pouco aparecia para seus trabalhadores, esteve totalmente ausente na preparação do movimento, que começou com dois trabalhadores, que iniciaram as conversas com seus colegas e, posteriormente, buscaram a ajuda do SMCR. Os sindicalistas metalúrgicos prontamente se colocaram à disposição, orientando aqueles trabalhadores e, em seguida, os representando nas etapas de negociação, já que o conjunto dos trabalhadores não reconhecia a representatividade do SEAAC⁹⁸. Apesar de ter sido um movimento vitorioso não contou com a solidariedade

⁹⁶ Já no que tange às contradições internas enfrentadas pelo MST sugerimos a leitura do “Dossiê: Especial MST” produzido pelo coletivo Passapalavra, que pode ser encontrado no site <http://passapalavra.info/2014/07/97500>.

⁹⁷ Sindicato dos Empregados dos Agentes Autônomos do Comércio em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas e Região.

⁹⁸ A presidente do SEAAC acompanhava os trabalhadores nas negociações juntamente com os metalúrgicos, porém as decisões sobre os acordos foram tomadas em conjunto com os sindicalistas metalúrgicos, uma vez

efetiva dos metalúrgicos da Honda que, apesar de apoiarem, não “podiam ficar lá fora”, conforme colocou um funcionário da terceirizada entrevistado por Marcelino (2004), que analisou além do movimento também o papel que cumpre a terceirização na precarização do trabalho e os efeitos que tem sobre a organização dos trabalhadores. Segundo a autora, o apoio dos funcionários da montadora demonstrou avanços de uma consciência e identidade de classe, já que o cotidiano dos operários das duas empresas era marcado pelo preconceito dos da montadora em relação aos terceirizados. Porém, prevaleceu, ainda assim, as dificuldades empreendidas pelos mecanismos de controle das empresas e a própria resistência dos trabalhadores em aderir a um movimento sindical combativo:

[...] mesmo com todas as conquistas oriundas da greve, tanto em termos materiais (com um aumento salarial de quase 30%) quanto na inevitável construção de uma consciência e identidade de classe, o Sindicato dos Metalúrgicos enfrenta resistências dos trabalhadores. Resistências essas advindas do medo do desemprego que o envolvimento com um sindicato mais combativo pode trazer; mas também resistências pelo trabalho de construção do consentimento que a empresa realiza cotidianamente (Marcelino, 2004, p. 219).

O medo do desemprego e as dificuldades dos trabalhadores também apareceram nos episódios da Nardini, Mercedes, Toyota, apenas para citar alguns dos casos levantados aqui e demonstram os limites de um movimento sindical que, mesmo combativo, ainda encontra dificuldades internas (cisão na diretoria, segmentação dos grupos de fábrica) e externas, para superar seu isolamento. Porém, esses fatos mostram que as potencialidades apresentadas parecem estar justamente nas práticas que se afastam das “amarras” legais e buscam aglutinar forças seja junto aos trabalhadores, seja junto a outros movimentos. É dentro dessa perspectiva que vemos o SMCR isolado política e ideologicamente mesmo no interior da CUT da qual fez parte até 2007.

A relação do sindicato com as instâncias superiores da central sempre foi conflituosa e as diferenças ficaram mais perceptíveis a partir do começo da década de 1990, sobretudo após a instituição das câmaras setoriais. Ainda em 1992, ano da assinatura do primeiro acordo, o sindicato, em seu congresso, rechaçou aquelas medidas assinadas pelo

que juridicamente não era possível a dupla representatividade. Ou seja, as decisões não puderam mais ser tomadas pelo SEAAC sem o acompanhamento dos trabalhadores, como até então vinha acontecendo.

SMSBC e pediu que a CUT saísse daquela forma de negociação, já que eles concediam os direitos dos trabalhadores:

[...] Este Congresso condena a participação do movimento sindical nas câmaras setoriais e chama a CUT a sair dessa forma de negociação. Isso por entendermos que as medidas visando enfrentar pela metade a crise e que contenham limitações ou concessões em relação aos direitos dos trabalhadores devem ser rejeitadas pelo sindicato. Assim, este Congresso confirma o posicionamento da direção do sindicato de rejeitar acordos que introduzam a redução de salários em troca de redução de jornada de trabalho e a flexibilização do trabalho e da produção, cujos efeitos para os trabalhadores são danosos e só resolvem os problemas momentâneos e as dificuldades imediatas das fábricas” (Resoluções do IV Congresso do SMR, 1992, P. 13).

Em 1998, o SMCR, juntamente com o Sindicato dos Metalúrgicos de São José do Campos (SMSJC) e o Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira, rompe com a Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM), da CUT, e forma o Bloco do Interior, que passa a negociar os contratos coletivos separado dos demais sindicatos da Federação. Figueiredo (2007), que analisou tanto esse processo de ruptura, quanto algumas cláusulas dos contratos coletivos assinados entre ambos, “Bloco” e FEM, com algumas entidades patronais, concluiu que, do lado do Bloco, as cláusulas buscavam não ceder direitos dos trabalhadores, como por exemplo, a redução do adicional noturno e o banco de horas. Porém, sem ceder direitos ao mesmo tempo em que a FEM/CUT os concediam, os três sindicatos não conseguiram avançar frente à recusa patronal de “privilegiar” aquelas categorias frente à concessão de outras.

Em meio a essa ruptura com a FEM/CUT, o SMCR, em 1999, “rompe a diplomacia” com a ala majoritária da CUT, já demonstrando um profundo desgaste da entidade no interior da central. Segundo Figueiredo (2007, p. 217)

[...] O ano de 1999 foi, por sua vez, marcado pela crítica aberta à Articulação Sindical, ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e à FEM pelos acordos e convenções coletivas assinados por eles no ano anterior que previam a possibilidade de implementação de banco de horas, redução do adicional noturno, redução de salário e demissão temporária. Em especial, a entidade criticou fortemente o acordo da Volks, capitaneado por Luis Marinho, que previa a redução de 15% do salário em troca de garantias de emprego. No título do jornal ficava claro o acirramento das divergências, rompendo com a “diplomacia” que existia até então: “Patrão ganha “novo” aliado para reduzir direitos e salários”. Observa-se que a utilização das aspas em *novo* aponta para um entendimento de que o

processo de “cooptação” de lideranças sindicais da CUT já vinha ocorrendo há mais tempo. Mesmo assim, o Sindicato de Campinas manteve a postura de defesa da Central e, diferentemente da entidade de São José dos Campos, procurou distinguir a CUT de sua corrente majoritária⁹⁹.

Os anos seguintes são marcados pelo fim das demissões em massa, muito em virtude do avançado processo de reestruturação que se estabeleceu na Região. A “calmaria” estabelecida, não impediu o SMCR de marcar sua posição nas plenárias cutistas que aconteceram, como no Congresso da Federação Nacional dos Metalúrgicos (FENAM), onde defendeu o fim da retirada de direitos e a luta contra a privatização do SAT – Seguro Acidente do Trabalho. Em 2002, já no fim desse período, o Sindicato apoia a candidatura de Lula por entender ser uma alternativa frente à ALCA – Acordo de Livre Comércio da Américas. Porém, demonstrando sua independência frente ao governo eleito e, mais uma vez, explicitando suas divergências com a CUT, promoveu uma campanha salarial extemporânea, além de demonstrar sua independência frente ao governo petista e à central, na crítica à Reforma da Previdência promovida no ano de 2003. Já em 2005 defendeu as investigações das denúncias do “mensalão”, que envolvia políticos do Partido dos Trabalhadores em episódios de compra de votos de parlamentares para favorecerem as pautas do Governo, incluindo a Reforma da Previdência (Figueiredo, 2007).

As posturas adotadas pelo Governo Lula, a associação aos fundos de pensão, a adoção de pautas de reformas consideradas pelo sindicato contrárias aos interesses dos trabalhadores (a Reforma da Previdência, por exemplo) e a adesão da CUT àquele projeto de governo levaram, em 2007, no 9º Congresso do SMCR, à decisão de desfiliação da central e à construção da Intersindical, projeto que tinha começado meses antes juntamente com dezenas de sindicatos e oposições sindicais que faziam a mesma leitura acerca dos posicionamentos cutistas e também sofriam com o desgaste no interior da central¹⁰⁰. O

⁹⁹ A diretoria do SMJC é composta por militantes sindicais ligados ao PSTU, corrente que rompeu com a CUT (e o PT) em 1992. Em 2010 essa corrente fundou a Conlutas, que sem ser propriamente uma central sindical, busca organizar os trabalhadores dos sindicatos filiados a essa corrente.

¹⁰⁰ Além do SMCR assinaram o manifesto que convocou as entidades para a construção da Intersindical o Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região, Sindicato dos Metalúrgicos de Santos (direção eleita), Alternativa Metalúrgica de Sorocaba, Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas, Osasco, Vinhedo e Regiões, Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista (direção eleita), Sindicato dos Bancários de Santos e Região, Sindicato dos Bancários Espírito Santo, Bancários na Luta de São Paulo, Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Campinas, Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Guaratinguetá,

manifesto de criação de uma Intersindical apontava dois processos combinados que levaram a CUT passar de um órgão classista para um órgão de conciliação:

[...] 1) A situação da classe em tempos de globalização neoliberal (que provocou alterações profundas no mundo do trabalho e na estrutura do Estado, com duros ataques a quem vive do trabalho, através da precarização das condições de trabalho, da cassação de direitos e do desemprego); 2) O processo de burocratização das direções sindicais, especialmente da direção majoritária da CUT e a adequação das mesmas às políticas social-democratas e neoliberais. Dentre os fatos reveladores disso ressaltam-se a conciliação com patrões, compactuando na retirada de direitos, o atrelamento ao governo Lula, a participação de dirigentes em conselhos de empresas estatais, com altíssimos “jetons” e a vinculação com os fundos de pensão e seus negócios inconfessáveis (Manifesto Intersindical, 2006).

Especificamente sobre a relação da CUT com o Governo Lula, o manifesto diz:

[...] Com a eleição de Lula à presidência da República, fica mais evidente a submissão e defesa cega da CUT em relação ao governo e a perda de independência em relação aos patrões. As consequências para nossa classe são drásticas (...) No momento em que a principal central do país - a CUT pela postura de sua direção majoritária não apoiou a luta do funcionalismo público contra a Reforma da Previdência e, mais do que isso, até à última instância tentou “florear” o projeto do governo e acabou colocando trabalhadores/ trabalhadoras do setor privado contra os/as do setor público. (Manifesto Intersindical, 2006).

O Governo Lula também tinha promovido o que os sindicatos apontaram no manifesto como uma “mini-reforma sindical” onde as centrais sindicais seriam reconhecidas. Ou seja, as legalizava e, portanto, as legitimava como uma instância da estrutura sindical existente, inclusive com repasse de verba oriunda do imposto sindical. A medida contava ainda com um conselho governamental responsável pela anuência do governamental em relação ao reconhecimento das entidades:

[...] com apoio e festa da CUT, apresentou ao país a mini-reforma sindical que além de legalizar as centrais sindicais, cria o Conselho Nacional de Relações do Trabalho CNRT Conselho que terá a função de monitorar e “sugerir” ao governo quais as entidades sindicais que deverão ser reconhecidas ou não. Em síntese, a CUT através de sua direção majoritária, barganhou reivindicações fundamentais como o direito à

Sinsprev - São Paulo, Coletivo Sindical do Sindsaúde de São Paulo, Sindprev – Paraná, Sindprev – Bahia, Sindprev - Espírito Santo, Sintep – Pará, Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público de Jacareí, Sispmc - Municípios de Colatina, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mauá, Sindicato SAAE de Jacareí, Oposição dos Rodoviários de Americana, Trabalhadores no Transporte Alternativo de Campinas, dentre outras dezenas de sindicatos e coletivos sindicais. Ver http://www.intersindical.org.br/images/arquivos%20para%20%20baixar/manifesto_intersindical_2006.pdf.

Organização no Local de Trabalho e a ratificação da Convenção 87 da OIT que trata da Liberdade e Autonomia Sindical, por uma reforma que centraliza o poder na cúpula das centrais e abre caminho para que direitos garantidos dos trabalhadores e trabalhadoras sejam atacados na próxima reforma trabalhista a ser feita pelo futuro governo (Manifesto Intersindical, 2006).

Embora ainda seja construída a partir de sindicatos atrelados à estrutura oficial, a Intersindical, a exemplo da CSP-Conlutas¹⁰¹ e da Intersindical-Central¹⁰², vem construindo alternativas que buscam aglutinar sindicatos e outras forças sociais que têm questionado as posições da CUT. Isso, vale lembrar, após quase duas décadas de desgaste e isolamento no interior da central e em meio a um amplo conjunto de transformações de ordem material e subjetiva da classe trabalhadora. Entendemos que essas iniciativas apontam para uma alternativa no horizonte das lutas da classe trabalhadora brasileira que, porém, à luz das experiências dos metalúrgicos campineiros, só vai demonstrar sua potencialidade na medida em que se distanciarem cada vez mais dos limites legais e se aproximarem daquelas iniciativas que apontem para um enfrentamento decisivo contra os mecanismos de controle do trabalho, sejam eles materiais ou subjetivos. Tendo em vista ainda a experiência dos metalúrgicos campineiros, essas alternativas não poderão se restringir ao território nacional, afinal frente a uma economia transnacionalizada, a exemplo do parque industrial metalúrgico campineiro, seu potencial vai depender também da capacidade de articulação dessas forças sociais com outras em nível internacional. Pois, os movimentos sindical e operário de Campinas e Região construíram alguns mecanismos de resistência ao complexo de reestruturação produtiva, mas, por muitas vezes sem contar com o respaldo de um dos principais sindicatos metalúrgicos do país e nem da central que pertenceu por mais de vinte anos, órgãos que, inclusive, reforçaram os mecanismos de controle do capital sobre o trabalho, e, ainda, sem iniciativas de articulação com forças sociais internacionais, não conseguiram reunir forças suficientes para frear muitos outros mecanismos que foram

¹⁰¹ Sobre as iniciativas conjuntas entre Conlutas e Intersindical na construção de uma Frente de Esquerda, ver Figueiredo (2007).

¹⁰² Trata-se de uma dissidência da Intersindical que optou, ao contrário daquela a qual pertence o SMCR, pela criação de uma central sindical, aos moldes das demais centrais, com direito a reconhecimento legal e repasse de verbas do imposto sindical. A Intersindical a qual tratamos aqui se autodenomina como “Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora”, já a dissidente se autodenomina como “Central da Classe Trabalhadora”.

impostos pelos empresários para controlarem material e subjetivamente os operários da categoria que, diante dos quais, apresentaram um quadro qualitativamente novo de adoecimento e foram envolvidos em um tecido social de relações cotidianas que potencializa esse quadro, sobretudo no que diz respeito ao adoecimento mental. Analisemos, portanto, quais foram os principais impactos trazidos pelo complexo de reestruturação produtiva aos operários metalúrgicos de Campinas e Região frente às respostas insuficientes dos movimentos operário e sindical.

Capítulo IV

(Des)sociabilidade Contemporânea: o operariado campineiro diante de um novo complexo de reestruturação produtiva

4.1 Vencendo os últimos obstáculos: os limites das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs)

Um dos êxitos dos empresários da RMC, como já vimos, foi estabelecer um complexo de reestruturação produtiva que prescindiu da colaboração sindical. Mas foi também, como um desdobramento inevitável do primeiro, ter submetido o conjunto de trabalhadores aos seus novos mecanismos de controle. Porém, algumas das reivindicações presentes na pauta dos movimentos operário e sindical que emergiram na década de 1980 foram assimiladas nesse processo e, sob o imperativo das relações de produção capitalista, alterou qualitativamente o conteúdo dos problemas enfrentados pelos trabalhadores não só no processo produtivo, mas também na sua sociabilidade. A reestruturação produtiva, acompanhada de um melhoramento das maquinarias, conseguiu superar muitos problemas enfrentados ao longo do processo de trabalho, porém, como já vimos em parte, transformou o conteúdo dos acidentes de trabalho/doenças ocupacionais e colocou novos desafios para esses movimentos.

A cultura autoritária das empresas que resistia ao processo de redemocratização do país tornou mais sensível a questão das condições de trabalho, haja vista as dificuldades colocadas pela impermeabilidade delas frente aos movimentos operário e sindical. Isso exigiu desses movimentos alternativas que pudessem transpor os muros das fábricas, porém, sem o aval dos empresários. Na base metalúrgica de Campinas e Região a vitória da Oposição em 1984 parece ter sido fundamental para que os problemas existentes na categoria começassem a ser enfrentados. Ainda assim, mesmo como representantes legais dos trabalhadores, os sindicalistas tiveram dificuldades, esbarrando nos obstáculos colocados pelo patronato, sobretudo quando se tratava da fiscalização do ambiente fabril. Dessa forma, a política organizacional da categoria, os grupos de fábrica clandestinos, foi fundamental para enfrentar também os problemas relacionados aos acidentes e às condições de trabalho. Com eles, os sindicalistas buscaram viabilizar um projeto autônomo de intervenção nas questões de saúde do trabalhador que era desenvolvido também pela CUT e

que se espelhou no modelo italiano, que privilegiava o saber operário para solucionar problemas e evitar acidentes. O atual engenheiro de segurança do Sindicato que entrou em 1988, portanto, na esteira da emergência daquele movimento, nos conta como foi esse processo:

[...] Como tinha outros profissionais trabalhando em outros sindicatos, eu vou citar alguns, mas corro o risco de esquecer, por exemplo, em São Paulo estava acontecendo o DIESAT que era para ser o DIEESE da saúde, Departamento Intersindical Sobre o Ambiente de Trabalho, que a gente participava lá também e fazia assessoria para alguns sindicatos. E alguns sindicatos, vou citar: Metalúrgicos de Guarulhos, Metalúrgicos de São Paulo, Metalúrgicos do ABC, Químicos de São Paulo, Borracheiros de São Paulo, enfim, vários sindicatos contratavam profissionais, médicos, ou mesmo outros profissionais (...) engenheiros tinham poucos, mas tinha uns três ou quatro; médicos já tinha mais gente, pessoal que vinha da saúde pública, sanitarista, só para também citar. Eu acho que tem que destacar a origem desses profissionais que era então nucleada no então partido PCB – Partido Comunista Brasileiro – foi até um grupo até bastante forte, grande, que, oportunamente, muitos foram para o PT, eles eram meio nucleados, tinha até um meio que mentor que era o David Capistrano e muitos deles foram para a Itália entender o que tinha acontecido na Itália. Inclusive se usou e nós começamos a usar nesse Sindicato também, ideias do modelo operário italiano. E o que que era? Era tentar mapear as fábricas. O modelo operário italiano se respaldava em alguns princípios de não tutelar a luta dos trabalhadores, ou seja, não delegar. [Se respaldava em] enfatizar o saber operário, de conhecer para lutar e tinha outros princípios que não é o foco aqui. E a gente tentava aplicar, né? E quando vinham os trabalhadores reclamar de insalubridade, essas coisas, a gente tentava mapear a fábrica com eles. Era um momento, inclusive, em que existia os grupos clandestinos no projeto do sindicato, que era a existência de grupos meio autônomos, meio independentes que poderiam aparecer, porque a gente estava vivendo um período de democratização ainda que se deu na década de 80. Então pretendia ter uma certa segurança, né? Então existia um grupo, num processo de formação e de organização no local de trabalho. Então a gente trabalhava mapeando a fábrica, dando lição para os trabalhadores, mesmo os riscos e tal, construímos, inclusive, todo um painel, a partir daí tentávamos ir para a fábrica visitando. Tinha até um nome tático da negociação direta que era visita ambiental, porque se você falava que íamos fazer uma fiscalização a empresa não deixaria. Ou através do Ministério do Trabalho. Naquela primeira fase o Ministério do Trabalho ajudou bastante, porque tinha uma nova onda ali, era fim da década de 80, começo da década de 90, com profissionais também dessa mesma origem política que eu citei e que tinha um papel. Tinha completado uma série de fiscais e então a gente pedia a fiscalização e acompanhava a fiscalização e autuava. Além disso, fazia, e faço ainda, investigação de acidentes de trabalho, acompanho negociação. Isso foi um gradativo, cada vez foi acrescentando mais, a

legislação foi modificando, foi complementando. Começou também até junto com esses grupos de incentivo, formação de cipeiros. Inclusive tinha um debate da então CUT, que esse Sindicato participava, que tinha que mudar o nome de cipeiro, para cipista, que era o cipeiro ativista, era uma discussão meio semântica. Mas era a ideia de fazer algo novo, algo diferente. Toda legislação era calçada 1976-1978, a gente chamava de modelo patronal: toda empresa dependendo do grau de risco e do número de funcionários tinha que ter cipeiro, técnico de segurança e engenheiro de segurança. Então a gente queria fazer uma contrapartida disso, né? (Depoimento de Norton, engenheiro de segurança do SMCR. Arquivo Pessoal).

Tratava-se, portanto, de uma iniciativa na qual o movimento sindical e operário buscava se apropriar de e intervir em uma questão vital, frente a qual as empresas se restringiam a cumprir o que era previsto em lei, ou seja, a nomeação de um cipeiro segundo critérios de contingente de força de trabalho. Além disso, aquele movimento teve a virtude de agregar e criar espaços mais amplos de debate sobre a saúde, não só do trabalhador, mas também dos movimentos sanitaristas e de saúde popular:

[...] Nesse período também, outra atividade muito importante do sindicato e a gente ajudou, foi a constituição do Programa de Saúde do Trabalhador. Aqui em Campinas, inclusive, a primeira data era de 86. Eu não estava no Sindicato, mas eu assinei pela Fundacentro que é vinculado ao Ministério do Trabalho. Mas depois eu vim participar. O Sindicato fazia parte do conselho gestor do Programa de Saúde do Trabalhador que na época era programa, mas depois virou Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, tem uma abrangência até diferenciada, hoje tem muito dinheiro do SUS. Naquele período era função do SUS e a parcela do trabalho era meio discussão no [Programa] Saúde do Trabalhador, que dava inclusive para o SUS um controle social do modelo sindical. Então era uma coisa que interessava para o Sistema Único de Saúde também. Então a onda era a nosso favor. Então os dirigentes participavam dos conselhos municipais, hoje também há uma participação, inclusive nosso Sindicato tem um assento no conselho, mas é uma coisa mais acanhada eu diria assim (...)

Era também um momento de integração com o movimento popular de saúde. O Sindicato de Campinas tem, inclusive, um histórico com o movimento popular de saúde que até antecede o Sindicato aqui. Então foi um momento de relacionamento. Fizemos trabalhos juntos, saúde no bairro, questão de lixo, água, esgoto; a gente fazia pauta, emprestava carro de som. Existia uma relação do Sindicato muito forte com o movimento popular. Daí saía diretores, saía cipeiros. Além de organizar no local de trabalho, tinha também um projeto também de ajudar a organizar nos outros locais que já tinha um histórico também. Esse foi, vamos dizer, fim de 80, começo da década de 90, que aí foi se modificando, a legislação da saúde foi avançando, do Ministério do Trabalho também. No caso do

Ministério do Trabalho ele foi meio que saindo da área, um papel mais de mediação, não repôs profissionais, engenheiros, médicos e a saúde foi entrando, meio pegando as coisas. Mas de certa forma ‘pasteurizando’, porque quem trabalhava nessas áreas, eu fui profissional da Secretaria da Saúde e trabalhei também no Programa de Saúde do Trabalhador em duas situações aqui em Campinas, além daqui trabalhei na Zona Norte de São Paulo e em outros lugares aí; também eram esses profissionais que tinham essa visão que era até polêmica. Tinha o entendimento de outros colegas de que a gente estava traindo, porque estava tentando passar a Saúde do Trabalho para a Saúde e não para o trabalho. E de certa forma o Sindicato era o que peitava a nossa atividade e pagava o nosso salário e pagava o nosso pensar e entrava na nossa inspiração e transpiração (Depoimento de Norton, engenheiro de segurança do SMCR. Arquivo Pessoal).

Vale destacar do que foi exposto que os profissionais ligados à saúde do trabalhador agiam junto com os movimentos sindical e operário que, até então, buscavam alternativas independentes de intervenção nessa questão. Dessa forma, quando aqueles profissionais se inseriam em órgãos públicos crescia o desconforto entre aqueles que pretendiam desenvolver a intervenção independente e os que estavam inseridos dentro desses órgãos, o que poderia descaracterizar o projeto. De qualquer forma, independente da atuação desses profissionais, o modelo que vinha pautando aquele tipo de intervenção foi assimilado pelos órgãos públicos e por técnicos aos quais foi delegada a função de substituir a ação coletiva dos trabalhadores:

[...] A ideia do modelo operário italiano, que servia pra gente, a gente fazia o mapa, fazia a visita ou a inspeção e pautava, e fazia a pauta e fazia a inspeção. O interessante que uma série de diretores saía dessas conversas. Tinha uma situação pra frente em que 90% dos diretores tinham sido cipeiros. Hoje tem um pouco, mas eram cipeiros que eram realmente lideranças, eram realmente testados, era gente vinculada com o Sindicato. Então foi esse primeiro momento. E como nós, outros sindicatos faziam muito parecido. Tivemos a oportunidade de trocar, cada um com suas diferenças, a CUT tinha uma divisão na época, Articulação e CUT pela Base, aqui era CUT pela Base, lá tinha um jeito diferente de trabalhar formação. Mas a ideia era muito parecida. Isso, inclusive, na CUT se construiu o Instituto Nacional de Saúde da CUT, o INST-CUT e de certa forma levou alguns desses profissionais. Muitas dessas ideias, de certa forma, foram utilizadas pelo próprio governo. O mapa de risco que a gente fazia, que era do modelo operário italiano, virou uma concepção, inclusive, em 1994 do mapa de risco que a CIPA tem que fazer, de certa forma, pautou aquele trabalho que era uma coisa clandestina e hoje a gente vê até técnico de segurança fazendo mapa. A ideia era os trabalhadores fazerem, para não tutelar para um técnico. Então o governo implementou uma série de outras normas e meio que concorreu com um

certo projeto meio que clandestino, meio que de formação de quadros (Depoimento de Norton, engenheiro de segurança do SMCR. Arquivo Pessoal).

Percebemos que, mesmo no interior do movimento sindical, houve um processo de institucionalização, especificamente de centralização que, no caso da CUT, “levou alguns desses profissionais”, ou seja, distanciou técnicos em segurança e demais profissionais da atuação junto aos movimentos sindical e operário para operarem em nível institucional e não mais ao nível do chão de fábrica, a exemplo da apropriação do governo, como aponta o engenheiro. Mesmo as CIPAs, que eram fonte de lideranças sindicais, passam a concorrer com esse projeto independente. Se confrontarmos esse processo de “concorrência” com o processo de esvaziamento dos grupos clandestinos, pelos motivos já analisados, veremos que essa “disputa” se tornou desleal e, conseqüentemente, o projeto espelhado no modelo italiano perdeu a sua força.

Hoje, as ações dos movimentos sindical e operário no que tange à questão de prevenção/saúde na Região acontecem, no chão de fábrica, via CIPAs e mesmo pela atuação de técnicos, como é o caso do engenheiro de segurança do trabalho do Sindicato. As CIPAs são organismos de base paritários onde trabalhadores eleitos se tornam representantes através de eleições e dividem a composição do órgão com membros nomeados pela empresa, que também saem do conjunto de trabalhadores. Em geral, os trabalhadores nomeados pela empresa para compor a CIPA não têm estabilidade, ao contrário dos demais cuja estabilidade é de 2 anos, período de vigência do mandato. Além disso, a empresa conta com os técnicos e engenheiros ligados à questão da segurança do trabalho, mantidos para levantar possíveis problemas que possam comprometer a segurança dos trabalhadores, ou produzir laudos. Ora, pela configuração e pelo papel que assume frente à organização do trabalho, a CIPA é também um órgão político onde é estabelecido o conflito de interesses da empresa e dos trabalhadores e assumiu, após o esvaziamento dos grupos clandestinos, o papel principal de fiscalizador do ambiente fabril.

Portanto, assumem esse protagonismo quando as empresas da Região começam a adotar novas técnicas e tecnologias, além de novos conceitos ligados à responsabilidade social, que envolvem a questão da saúde do trabalho. Em que pese a luta dos trabalhadores, as grandes plantas assumiram também essa preocupação em virtude da obtenção de

certificação de qualidade¹⁰³ que, em linhas gerais, serve para medir o grau de adequação às exigências de mercado. A incorporação de novas tecnologias que trazem dispositivos de segurança acoplados, também foi responsável por reduzir os índices de acidentes, sobretudo àqueles ligados às lesões corporais (perda de membros, cortes, eletrocussão, perda de audição, visão, etc.). Com isso, entendemos que a CIPA passa a cumprir, em muitos casos, papel muito mais protocolar frente àquelas mudanças e, assim, restrito aos resquícios de uma organização do trabalho que, enquanto predominou, prescindiu das melhorias de ambiente e do investimento em segurança/saúde do trabalhador no ambiente fabril.

Há vinte anos como cipeiro, Jeferson nos relata algumas das conquistas da CIPA de uma transnacional do ramo de equipamentos elétricos:

[...] A turma brigou lá, tinham uma ambulância velha, colocaram uma ambulância nova lá agora, foi por intermédio da CIPA. Nós entramos na GE, a água nossa, a tubulação, era aço carbono, agora é tudo PVC. Você entra lá dentro é tudo água gelada, de mês em mês trocam o filtro das geladeiras, em todas áreas tem duas ou três geladeiras, com copos descartáveis. O banheiro que tinha lá era daqueles que a privada fica no chão, a CIPA conseguiu colocar tudo de vaso, colocou separado o xixi do cocô. Conseguiu através da CIPA. Nos vestiários, para você trocar de roupa você punha a roupa no chão, aí os caras através da CIPA, conseguiram banco para o pessoal trocar de roupa. O que mais que os caras conseguiram lá? Ah, tinha os pãezinhos (...) tem nego que come dois ou três pães, a CIPA conseguiu que, no desjejum da manhã, quem quiser pegar dois pães, pega dois, quem quiser um pega um, porque tem cara que pega dois. A CIPA conseguiu isso aí. E conseguimos várias coisas lá. O adicional noturno que era 20% passou a ser 50%. Melhorou os ônibus também, mas isso foi o Sindicato que brigou. Os ônibus agora são tudo de 2010 ou 2011. Então a CIPA melhorou muita coisa, entendeu? A turma não tinha (...) deram agora (...) era tudo aquele sapatão bico de ferro, duro pra caramba, deram os tênis, com o bico tipo celeron, sabe? Que é um bico mais flexível. Roupa! Roupa boa que deram pra usar agora. Luva! Se você precisou de luva pode trocar, não tem problema, antes os caras regulavam. Estacionamento agora está bom. O comando da ponte era um comandão cumprido, você soltava e ele ficava como um pêndulo. Agora eles tem um controle na mão. Lá da esquina você opera a ponte. Era manual e ficava preso lá em cima da ponte, ligado a um cabo lá em cima da ponte, que você soltava ficava pra lá e pra cá. E era perigoso se soltar da carretilha e bater na cara do peão, ou se enroscava com a empilhadeira. Agora não. Agora é um controle pequeno, você segura na mão, à distância e não fica mais aquele pêndulo pendurado no corredor. Isso melhorou. As pontes rolantes, quando você olha para cima, ela fica escura. Agora

¹⁰³ Ver, por exemplo, o estudo de caso de Augusto Pinto (2011).

puseram uma lâmpada embaixo das pontes. Puseram ventilador na maior parte das raías, que é quente pra caramba, tem na base de uns duzentos ou mais ventiladores grandes que puseram pra turma não ficar muito exposta ao calor lá. A tarde, das 17:30h até 18:30h você pode tomar café na área, disponibilizaram café na área. Inaugurou uma lanchonete, porque antes só tinha lanchonete para a turma do dia, agora tem lanchonete para a turma da noite lá funcionando, onde você compra sorvete, compra salgadinho, se você quiser comprar, você compra, tudo com preço do mercado, entendeu? (Depoimento de Jeferson, cipeiro. Arquivo Pessoal).

Perguntado sobre se a empresa recusou aceitar as reivindicações relacionadas às melhorias de máquinas e ferramentas, o cipeiro nos respondeu:

[...] Não, não! Agora entrou uns ‘cabeças novas’ lá, uns moleques novos lá que não estão mais aceitando gambiarras, agora só aceitam com ‘KPO’, que é o cara que regula e libera as ferramentas. A GEVISA colocou tudo máquina nova, a CIPA brigou (...) estamos brigando, porque na produção vai máquina velha e tem bastante máquina com CNC, que chegou, eu acho, quatro máquinas novas. Tem duas ladrilhadoras novas, dois tornos novos. E elas vem sim, tudo com equipamento de segurança (Depoimento de Jeferson, cipeiro. Arquivo Pessoal).

E completou com outras melhorias, também frutos da atuação da CIPA:

[...] No corredor agora, fica limpinho o corredor. Pintaram esses dias, entendeu? A iluminação. Melhorou bastante a iluminação, porque era muito escuro. Estão trocando frequentemente as lâmpadas, porque lâmpada queima direto, mas estão trocando frequentemente. Nas áreas agora, botaram um banquinho pros caras sentarem na hora do almoço. Quem não quer sentar, senta lá fora. Bastante coisa melhorou, entendeu? E a área de bobina lá era toda fechada e quente pra caramba, e aí puseram ar-condicionado em todas elas, em todas áreas de bobina. Bobina é a área das mulheres. Tem umas cinquenta mulheres trabalhando lá, à noite. E esse pessoal da bobina movimenta muito a mão [faz movimentos rotativos com as mãos, como se tive enrolando algo] e aí por causa disso elas trabalham 40min e param dez. E depois, todos os dias, eles tem meia hora para fazerem ginástica. Tem a menina da fisioterapia lá, que ela da aula de ginástica, uma menina da Unicamp, professora de educação física (Depoimento de Jeferson, cipeiro. Arquivo Pessoal).

Portanto, trata-se de muitas conquistas da CIPA que melhoraram o ambiente fabril e buscaram, com isso, tornar a permanência do trabalhador nele mais segura e menos insuportável. Com elas os cipeiros foram eliminando os resquícios de um ambiente ainda mais hostil, resultado de anos de ausência de organismos dos trabalhadores e da cultura autoritária dos empresários. Também conseguiram substituir maquinário que apresentava

mais riscos aos operadores. Para tanto contaram com os “moleques novos” que não aceitam “gambiaras”, revelando o perfil estrategicamente mais permissivo, permeável, dos gestores da empresa com relação à segurança/saúde do trabalhador.

No momento em que a CIPA assume o protagonismo de representação dos trabalhadores no chão de fábrica nas questões relacionadas às condições de trabalho, encontra um perfil colaborador da chefia, propensa a solucionar os resquícios de um ambiente desagradável herdado do período anterior. Esses resquícios são, na maioria das vezes, visíveis e tangíveis e se caracterizam pelos riscos iminentes e/ou pela precariedade das instalações que tornam incômoda a permanência na fábrica. Por isso não são mais compatíveis com o novo perfil dos gestores da empresa, propensos a fazerem esforços para eliminar aqueles resquícios.

Com isso, malgrado a importância que cumpre ao fiscalizar os possíveis riscos oferecidos e obter melhorias no ambiente, as CIPAs perdem o elo com a construção autônoma de uma intervenção coletiva dos movimentos operário e sindical e, em virtude disso, para os trabalhadores, tornam-se muito mais órgãos consultivos, muitas vezes distantes de um problema em potencial ou mesmo os mais flagrantes apresentados. Isso porque junto à burocracia das empresas elas partilham interesses comuns e, ainda que sejam frutos de uma disputa política, passam a ser envoltas com atividades protocolares de monitoramento que escamoteiam sua natureza política, antagônica ao da empresa, e como resultado se distanciam do conjunto dos trabalhadores.

É possível notar isso nas respostas em que obtivemos ao questionarmos alguns trabalhadores de diferentes fábricas da Região, de diversos setores, sobre o papel exercido pelas CIPAs em suas empresas. Alguns, ao mesmo tempo em que avaliam a atuação dos órgãos como “boa”, demonstram distanciamento deles:

[...] Considero legal [a atuação da CIPA]. Para falar a verdade, eu não fico muito reparando, entendeu? Porque, dizer assim, que eu fico [reparando], não, eu não fico. Eu vou lá, faço meu serviço. Mas tem sim. Tem CIPA, tem o pessoal da brigada, tem tudo. Mas eu mesma nunca me interessei (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo Pessoal).

[...] Eu não tenho muito contato com a CIPA na Honda, não conheço muito o trabalho deles, vejo sempre falar disso e daquilo, mas não tenho contato nenhum, não sei como eles trabalham lá. Mas a Cipa geralmente é para fazer a prevenção de acidentes. Você vê alguém olhando, sempre

passando nos setores, falando, observando os lugares que podem ocorrer acidentes, essas coisas aí eu sempre vejo. Reunião deles eu nunca participei e nem sei como funciona (Depoimento de Marcos, trabalhador da Honda. Arquivo Pessoal).

O distanciamento fica ainda mais claro quando, no depoimento abaixo, Isabela, uma trabalhadora de uma fábrica de eletrodomésticos, nos conta que foi pressionada pelos companheiros do setor para compor a CIPA, uma vez que eles não tinham representantes e havia demandas:

[...] Olha, eu entrei porque no meu setor, na época, não tinha cipeiro. E o certo seria cada setor ter cipeiro. E eu entrei assim porque os colegas mesmo [...] ninguém queria entrar e surgiu lá que precisava de um cipeiro no setor e aí acabou que o pessoal pressionou. Aí eu me candidatei para entrar na CIPA, mas eu não tinha noção nenhuma do que era CIPA. Eu sabia que o pessoal era para melhorar ali o ambiente, fazer alguma coisa de melhoria (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Isabela não conhecia o papel da CIPA quando passou a compor o órgão como suplente, porém, algo tinha que ser feito para que o setor obtivesse melhorias. Isso demonstra, em primeiro lugar, que alguns setores de uma fábrica podem escapar da atuação das CIPAs e, em segundo, que somente a participação de alguém do setor pode resultar em melhorias. Ou seja, ao não envolver o conjunto de trabalhadores, os problemas são encaminhados, preferencialmente, pelos membros do órgão, que podem atribuir ao seu mandato um caráter meramente pessoal:

[...] a CIPA lá ela funciona. *Tenho muitas críticas sim porque querendo ou não tem muitas pessoas que entram por estabilidade.* Mas tem aquelas pessoas que estão ali que brigam sim. Basta você chegar e cobrar a pessoa para estar fazendo a parte dela e faz. *Mas tem aquelas pessoas que não querem nada com nada e que entrou por entrar e ter estabilidade.* Mas eles trabalham sim. Tem um pessoal lá que é firme e eles pegam em questão assim de reclamação de curso, eles correm atrás, eles vão até a segurança, até o chefe, eles cobram mesmo, eles não estão nem aí não (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Mesmo que, no quadro de representantes, existam aqueles que “trabalham”, ainda assim parecem estar distante, uma vez que os trabalhadores em geral têm que “chegar e cobrar a pessoa para estar fazendo a parte dela”. Em outro depoimento, um trabalhador aponta que as debilidades do alcance da atuação das CIPAs são frutos das limitações do

poder de intervenção. Mesmo nos seus propósitos, a prevenção de acidentes, esses órgãos podem falhar já que não têm o “poder determinante”:

[...] [Considero a atuação da CIPA] regular. Porque é um setor que se acha com poderes, mas não decide nada. Porque é tipo assim: ‘está acontecendo um problema e a gente vai resolver’. Não é assim que funciona. Vamos supor que aconteça algum acidente que envolva uma fratura uma coisa mais grave, o que eles vão fazer? Vão ali, pode ser que eles bloqueiem a máquina e fique só nisso. Não há uma coisa maior atrás disso. Não tem o pré-acidente, sabe? Tipo de fazer uma prevenção. Toda terça-feira de manhã, tem o diálogo da CIPA, que eles falam que é o DSS – Diálogo Semanal de Segurança. Mas às vezes falam coisas assim do cotidiano, mas não tem uma coisa específica, o tipo: ‘vamos fazer isso para poder evitar isso’. Tem falas, sugestões, às vezes, até tem algumas coisas que eles fizeram sim, mas não vejo isso como um poder determinante. Porque quem manda na empresa é o chefe, não tem outro. Tem um rapaz lá que ele tenta bater de frente lá, mas não consegue, é muito difícil (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Sentindo-se exposto a problemas físicos na função que exerce, Milton demonstra certo grau de preocupação por não ter respaldo da CIPA que deveria se antecipar, já que em alguns casos na empresa onde trabalha medidas só foram tomadas depois que o trabalhador sofreu a lesão. Em seu caso, Milton teme pelo joelho, que o sustenta em pé toda a jornada:

[...] Meu trabalho é 100% em pé. E dor, não é uma dor crônica, mas você sente uma dor no joelho, no próprio calcanhar, porque você fica em pé, parado no mesmo lugar, você não tem uma movimentação, você não fica andando. Às vezes eu falo para o rapaz: ‘olha, é melhor você ficar andando, durante seis, sete horas, do que você ficar parado seis sete horas’. E ali, quando eu estou trabalhando na máquina eu fico parado, praticamente. É um passinho para a frente, um passinho para trás, um pouquinho pro lado, mas você não circula. O movimento que faço [com as pernas] é na troca da embalagem da matéria prima, quando você sai do seu setor ali. E só. Durante o trabalho é ali parado, num quadradinho que você fica ali (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Por isso, cita dois casos de funcionários que se submeteram a intervenções cirúrgicas no joelho em virtude da função que exerciam, episódios em que não contaram com o respaldo da CIPA:

[...] Já aconteceu algumas vezes de companheiros lá que já tiveram que operar o joelho. Tem até um rapaz lá que falou para mim que teve um problema na perna – ele é até mais velho que eu lá. Mas já tiveram casos sim. O próprio empilhadeira lá, ele operou o joelho e ficou mais de seis meses afastado no INSS e falou que o acelerador e o freio eram duros.

Então, foi até trocado todas as empilhadeiras nossas, foram todas trocadas, por empilhadeiras mais novas. Mas antes disso ele teve que fazer essa operação no joelho (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Uma vez que falta às CIPAs o “poder determinante” de intervenção, elas também ficam passíveis de serem ultrapassadas pelos novos mecanismos de controle existentes na fábrica, tais como as novas tecnologias, as células de produção, a política de metas, que alteram o conteúdo da insegurança do trabalhador e também as causas das doenças e os motivos dos acidentes. A função das CIPAs, por exemplo, concorre hoje com a modernização das máquinas, que reduzem os riscos visíveis e tangíveis de acidentes e, na medida em que isso ocorre, já não cabe mais a eles a responsabilidade pelas consequências da atividade. É curioso o fato de um metalúrgico com mais de 35 anos de profissão, ao ser questionado sobre a atuação da CIPA, ter enfatizado mais a modernização das máquinas isentando-as das responsabilidades sobre eventuais acidentes, atribuindo-os à negligência do operador. Embora considere boa a atuação do órgão preventivo, já que trabalha em um “setor de alto risco”, na sua fala ele parece colocar a modernização das máquinas e estes órgãos em um mesmo patamar de importância:

[...] [Considero a atuação da CIPA] boa. Uma que lá é um setor de alto risco. Embora as prensas nas quais nós trabalhamos hoje, são prensas que oferecem bastante segurança, além de elas oferecerem [segurança] estão instalados muitos dispositivos de segurança, para proteger o trabalhador. Então é difícil acontecer um acidente, a não ser se houver muita negligência da parte de quem opera, da parte de quem trabalha, mas existem muitos itens de segurança da máquina (Depoimento de Valdir, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Frente à “máquina segura” e ao ambiente menos hostil não só as CIPAs, mas, como buscamos mostrar, também os movimentos operário e sindical se veem com poucas alternativas para enfrentar outros problemas que são colocados pelo modelo flexível de produção. Os novos ritmos impostos pelas novas tecnologias, pela celularização, somados ao aperfeiçoamento dos mecanismos de controle do trabalho, logo se tornam padrões e se difundem para toda a cadeia de produção, dada a capacidade do novo modelo de se articular com outros que preservam formas pretéritas de organização de trabalho e velhas tecnologias e que são imprescindíveis ao funcionamento do todo. Trata-se do princípio do *takt* aplicado não somente a uma empresa, mas ao complexo criado pelo novo modelo e que

envolve o trabalhador nos mecanismos sutis de pressão que não deixam muitas evidências das suas causas:

[...] Eu acho que é o aparentemente sutil que a gente quer traduzir para uma coisa mais objetiva. Até porque a ciência jurídica é objetiva e a maioria das perícias quer evidências. É difícil fazer essa resposta de como a gente faz essa evidência. Tem lugares que são interessantíssimos: a Honda e a Toyota, eles trabalham olhando um painel em *led*, grande, que fica no alto [e mostra] quantas peças produziram. E muitas vezes eles tem isso na bancada, a Bosch tem, outra tem, quanto tem que produzir, a meta. E hoje, inclusive, as máquinas, elas são controladas inteligentemente, sistemas lógicos programados e tal. O próprio encarregado, até por internet acessa na casa dele o que está acontecendo com a máquina, porque não está produzindo e tal. Então criam cadeias de pressão. ‘O que está acontecendo? Por que não está produzindo?’ O próprio trabalhador fala: ‘eu tenho que produzir’. Então, além de vencer a célula, vencer a máquina, eles tem que vencer a cota. Que também está embutida no PLR. Então eu tenho que vencer a cota ou porque eu tenho que produzir, ou porque vai dar pau essa máquina. Então o que eu produzir a mais eu vou jogar na minha contabilização na hora que quebrar a máquina. Até isso eu já vi. E na Bosch os próprios cipeiros trazem isso pra gente. Então essa é uma pressão. Aquela pressão que no passado a gente até via o capataz, hoje não é. Hoje é o negócio do ritmo, é o grupo, é esse negócio da cota, da meta. E aí vira pressão no sentido de fazer hora-extra. Nas paradinhas ele fica querendo dar sugestão para melhoria. Estão fazendo um trabalho na Eaton, os trabalhadores fazem 300 mil sugestões para melhorar, para não matar peça, para dar qualidade e tal. Então as empresas elas tem não só a parte da segurança, mas essa parte aí também. Tem um ‘bem-bolado’ aí que a pessoa se sente participativa e o que elas ganham lá? Ganham um jantar, ganham um relógio quando faz cinco anos e tal, eles tem esses programas, ganham televisão e tal. Então, eu acho que essa é a pressão, aliada àquela pressão: eu não posso falar, eu não posso reclamar do meu formigamento que começa, porque a LER começa com um formigamento depois vem o transtorno, depois vem o distúrbio e aí vem lesão mesmo. É um histórico clínico do problema muscular. Se ele também diagnosticasse no começo, no formigamento ali, quando começou a ter uma disfunçãozinha é mais fácil tratar. Ele tem medo de ser mandado embora, então ele não fala. E ele não vai falar. Ele vai deixar acontecer. E ele vai fazer hora-extra porque ele tem as prestações, tem a família dele pressionando. Já falei em assembleia isso, levei uma vaia das mulheres [risos]. Porque as mulheres pressionando os homens a pagarem, a trocar a televisão. E então, mas tem uma pressão da própria família para sobreviver nessa sociedade capitalista consumista, louca, que a gente vive. Então é uma pressão bem feitinha na empresa e no entorno aí para que tenha que produzir. Tem que ser produtivo até começar com problema muscular ou até um problema mental que a gente não consegue relacionar.

Esse acidente aí que está em questionamento que mataram no Guarujá e tal, dizem que o cara era gerente da Dell, em Hortolândia¹⁰⁴. Então qual a importância do trabalho e dessa pressão toda do trabalho? ‘Ah, mas ele tinha separado e tal’, mas pode ter também aí um caminho. O cara já estava na loucura (Depoimento de Norton Martarello, engenheiro de segurança do Sindicato. Arquivo Pessoal).

No momento em que são reforçados os mecanismos de controle e as relações de produção ficam imersas nas “cadeias de pressão”, catalisadas pelas novas tecnologias e que extrapolam o ambiente fabril, o corpo passa a sofrer lesões sutis, físicas e mentalmente sutis. Lesões manifestas por formigamentos nos pequenos tecidos e tendões. Danos invisíveis causados no cérebro cujas consequências são imprevisíveis e de difícil relação com a atividade profissional.

O atual engenheiro de segurança do SMCR assistiu a essas transformações. Como dissemos, ele ingressou na entidade em 1988 e permaneceu até 2001, retornando em 2007. Ao longo desse período pôde acompanhar inúmeros casos de acidentes e ocorrências de doenças ocupacionais e destaca as principais mudanças que observou. Perguntado sobre quais eram os problemas mais frequentes na categoria referentes à saúde do trabalhador quando entrou, ele relatou:

[...] falei do ruído, do ruído do metal, de bater chapa. E a nossa configuração regional aqui é um setor forte de autopeças, então tem muito corte de chapa, tem montagem, então o ruído era meio histórico. Então temos vários casos de perda auditiva e tal. Tinha pontualmente algumas coisas assim: tinha uma fábrica que ficava no Real Park em Barão Geraldo, chamava Good Light, que era uma fábrica de bateria, então tinha alguns casos assim de intoxicação por fungo, outras substâncias químicas, mas eram coisas pontuais. No geral era surdez. A legislação era meio acanhada em relação ao ruído, falava para medir e tal, falava até de EPI, mas não era tão forte. [Falava] que tinha que treinar em termos de uso dos equipamentos de proteção individuais, que era até contra, porque é incômodo usar as EPI's e tal. Então era, sem dúvida alguma, a questão da surdez ocupacional, hoje perda auditiva induzida por ruído, que é o nome que se dá aí. Em termos de acidente era a prensa. Prensa no setor metalúrgico é corte de dedo, mão, havia também situações de cavaco nos olhos, mas prensa era o que amputava dedo, mão, braço. Tinha um trabalho aí forte do DIESAT ligado ao metalúrgico de Osasco, inclusive não era CUT e até hoje não é CUT, e tinha um dirigente lá, Clemente,

¹⁰⁴ Trata-se de um crime brutal cometido por um funcionário da Dell, fábrica de equipamentos eletrônicos da cidade de Hortolândia. Segundo os noticiários, por motivos passionais, Silvério foi à casa da ex-mulher em Hortolândia, com quem mantinha uma relação amigável e a matou com diversas facadas. Em seguida fugiu levando a filha do casal que também foi morta a facadas por ele na cidade de Guarujá.

famoso, ele estimava em 500 mil dedos por ano de perda! É uma estimativa bem no ‘chutômetro’ e tal, mas a subnotificação existe até hoje e na época existia muito mais. Mas era muito dedo, muita mão. A gente ia nas fábricas a gente via muito porteiro sem braço. Aqui eu cito MABE, que é a antiga Dako, Singer, Filtros Mann, então várias empresas que tinham estamparia você tinha [esses acidentes]. A gente na rua percebia trabalhador sem dedo, sem mão. Eu via o cara com a mão no bolso e a gente pensava ‘esse cara perdeu a mão ou o dedo’ e depois ia olhar e era mesmo, porque eles ficavam constrangidos e tal. Então era o principal acidente [os que ocorriam] nas prensas, que mudou. Mudou sem dúvida alguma o adoecimento e o perfil de acidentabilidade (Depoimento de Norton Martarello, engenheiro de segurança do SMCR. Arquivo Pessoal).

Então, questionado sobre o que mudou ao longo desse período, ele destaca:

[...] Destaco justamente essa intensificação do ritmo. Para que isso? Para dar mais produtividade, então para dar mais produtividade tem que produzir mais em menos tempo, ou produzir igual em um tempo menor: *Just-in-time*. Então com esse enxugamento, a manufatura enxuta, que é o conceito aí do negócio, aumentou, com isso, o ritmo, com a tecnologia pesada, os robôs e tal e você tem que dar conta da linha, que agora não é mais linha é célula de montagem. Eu vou colocar mais máquinas para acabar com o tempo poroso e fazer hora-extra, intensificou hora-extra sem dúvida alguma em alguns setores. E começa a aparecer o que a gente nem conhecia na década de 80, mas 90 explode a questão dos grandes problemas que temos hoje que são os problemas musculares: a LER – lesão por esforços repetitivos – e a DORT – Distúrbios Osteomuscular Relacionados ao Trabalho – de uma maneira geral ombro, braço, cotovelo, punho, região cervical e mesmo coluna, começa a afetar mais e isso explode mesmo, uma verdadeira epidemia. Cansei de ouvir falar: ‘tenho que dar conta da máquina’; aí eles começaram a falar assim: ‘tenho que dar conta da linha’; agora é assim: ‘tenho que dar conta da célula’. E além de dar conta da célula, ele vai para a casa e fica pensando na fábrica, como se faz melhoria, como que não sei o que. Os líderes até levam os notebooks que eles ganham para trabalhar. Há, sem dúvida alguma e já aponta também, apesar das subnotificações, mas já está apontando para a questão da saúde mental. Que já está começando a aparecer alguma coisa, inclusive, distúrbio de sono, um pânico que começou com uma perseguição, porque o cara é lesionado e não acham um lugar para ele, a Previdência não quer ele, a empresa não quer ele, fica na rua da amargura aí, e vem no Sindicato; o Sindicato funciona meio que como fundo do poço para algumas situações. Muitas vezes são pessoas que fizeram horas-extras, é gozado isso, tanto na Bosch que é um lugar que eu faço bastante visita, a maioria fazia hora extra, maioria deu o sangue e quando machucou a empresa joga fora. Aí eles ficam além de machucados, magoados, né? Então acho que é a tendência é mental. Mas hoje sem dúvida é a questão musculoesquelética (Depoimento de Norton Martarello, engenheiro de segurança do trabalho do SMCR. Arquivo Pessoal).

Consultando o banco de dados das comunicações de acidente de trabalho (CAT's) realizadas no SMCR no período de 1998 (quando a entidade passa a efetuar as comunicações) até meados de 2013¹⁰⁵ foi possível notar essas transformações. Embora o período não seja tão abrangente quanto o vivenciado pelo engenheiro do Sindicato, é possível, ainda assim, notar as transformações por ele relatadas. Para traçar o histórico de doenças da amostra, que contém 3809 comunicações, recorreremos ao campo “data do acidente” que, na planilha da CAT, se refere à data em que o acidentado acredita ter contraído a doença e/ou sofrido o acidente que o motivou a abrir o comunicado. Alguns deles nos remetem ao começo da década de 1990, ampliando um pouco nosso período de análise. Desse modo, foi possível enxergar a evolução dos casos de doenças/acidentes que, de algum modo, tenha relação com o ritmo e pressão impostos pela empresa, a eliminação do “tempo poroso” e mesmo com a multifuncionalidade das atividades, que são brevemente relatados pelos trabalhadores no momento da abertura da CAT. Ainda, é possível notar o silencioso crescimento de episódios de estresse, depressão e outros tipos de doenças de natureza psíquica.

Como nos registros de CAT do SMCR não são utilizados os códigos do Cadastro Internacional de Doenças (CID)¹⁰⁶ e os relatos dos trabalhadores são breves, contendo apenas o que eles acreditam ser o agente causador da enfermidade e uma breve descrição do ocorrido, cruzamos esses dois campos e utilizamos os seguintes critérios para traçar um perfil dos acidentes/doenças ocupacionais nesse período: descrições dos agentes causadores

¹⁰⁵ Segundo Zilda, uma funcionária do Departamento de Saúde do SMCR, responsável por preencher as planilhas de CAT, antes desse período, funcionários do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) levavam as comunicações referentes aos metalúrgicos acidentados/adoecidos até o Sindicato, uma vez que era o Centro o órgão responsável tanto por receber as CAT's das empresas, quanto por abrir uma comunicação quando solicitada pelo trabalhador: “Antes de 1998 os casos que nós tínhamos aqui eram os que o próprio CEREST trazia para nós. O coordenador do departamento vinha aqui e falava que tinha vários casos dos metalúrgicos e eles enviavam uma via para nós. Anteriormente as empresas levavam lá, porque era o procedimento. As que nós temos aqui até 1998 são de lá. E era raro a gente fazer naquele formulário antigo” (Depoimento de Zilda, funcionária do Departamento de Saúde do SMCR). Hoje a comunicação é integrada via internet à Previdência Social e preenchida diretamente no computador e não mais em formulários impressos. A amostra que tivemos acesso é formada pelo conjunto de CAT's preenchidas no Sindicato, diretamente no computador e processadas em planilhas de cálculo pelo Durvalino, funcionário do Sindicato responsável pelo departamento de informática, que gentilmente nos orientou nos filtros pertinentes à nossa pesquisa.

¹⁰⁶ As doenças só são diagnosticadas após a perícia médica, quando então o trabalhador sabe se terá ou não direito à algum benefício/auxílio e por quanto tempo.

que relatavam alguma forma de intensificação do trabalho, formas de pressão, má postura ou assédio. Tomamos por base também a instrução normativa do INSS N°98 de 5 de dezembro de 2003 que trata da atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (LER) e dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Segundo a instrução, as LER/DORT são uma síndrome relacionada ao trabalho que se caracterizam pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores (INSS, 2003). Elas são resultado,

[...] da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação. A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas músculo-esqueléticas contra a gravidade. A necessidade de concentração e atenção do trabalhador para realizar suas atividades e a tensão imposta pela organização do trabalho, são fatores que interferem de forma significativa para a ocorrência das LER/DORT (INSS, 2003, p.1)

Para o INSS, a alta prevalência das LER/DORT é explicada por transformações do trabalho e das empresas que têm “se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando apenas suas necessidades, particularmente a qualidade dos produtos e serviços e competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais” (INSS, 2003, p.1). Para o órgão, ainda, os novos padrões organizacionais intensificam o trabalho e padronizam procedimentos, impossibilitando a livre manifestação da criatividade e flexibilidade, levando o trabalhador a executar movimentos repetitivos, eliminando qualquer possibilidade de pausas espontâneas e a necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, além de prender a sua atenção em informações específicas para não cometer erros.

Dessa forma encontramos as seguintes descrições, as mais comuns, de situações que levaram os trabalhadores a abrirem a CAT no sindicato: “esforço muscular”, “esforço excessivo”, “acúmulo de serviços”, “assédio e excesso de trabalho”, “esforço intenso”, “estresse ocupacional e estresse intenso”, “excesso de pesos”, “excesso de trabalho e

pressão psicológica”, “má posição”, “má postura”, “movimentos repetitivos”, “muita pressão”, “depressão”, “parado no mesmo lugar”, “posição incômoda ou irregular ou inadequada”, “posições forçadas”, “ritmo acelerado”, “tensão no ambiente, “pressão externa” e “transporte manual”¹⁰⁷. Lembramos que esses agentes causadores foram colocados conforme apareceram nos registros de CAT¹⁰⁸.

A partir disso, pudemos levantar que de um total de 3809 registros feitos no SMCR entre 1992 e 2013, 3061, ou 80,4%, se enquadravam nesses critérios que utilizamos. A ampla maioria pode ser explicada pela natureza dos problemas que apresentam. Uma vez que são doenças de difícil e demorado diagnóstico, os trabalhadores se previnem buscando preferencialmente o seu órgão de classe para se livrarem do risco de serem desligados apenas por se queixarem do problema. Contudo, o aumento gradativo das queixas feitas demonstra o quão problemático foi se tornando a questão do ritmo e da pressão na categoria ao longo da década de 1990 e 2000. Vejamos a tabela abaixo:

¹⁰⁷ Excluimos, por exemplo, os acidentes de trajeto, fraturas, perdas de membros, esmagamento, eletrocussão e, por fim, acidentes que apesar de apresentarem esforço físico excessivo como agente causador, na descrição o trabalhador deixava claro que foi fruto de um movimento repentino que causou “estalo” ou “fisgada” (na coluna, joelho, ombro, cotovelo, etc.). Destes, os registros de CAT por fraturas e perdas de membros são feitos com mais frequência pela própria empresa e encaminhadas ao CEREST. É importante lembrar que aqui nós estamos levantando apenas os registros feitos no sindicato. Cumpre notar ainda que ao recorrer ao sindicato para registrar sua doença, o trabalhador está se defendendo das possíveis brechas que podem ser abertas pela empresa, que buscará se livrar do trabalhador que apresentar tais sintomas, pois caso o andamento do seu quadro clínico não configure uma doença relacionada ao trabalho ele fica mais vulnerável à demissão em virtude do seu histórico de adoecimento.

¹⁰⁸ As longas conversas com o Engenheiro de Segurança do Trabalho do SMCR, bem como com as funcionárias do Departamento de Saúde do Sindicato também foram fundamentais para a adoção desses critérios.

Tabela 8

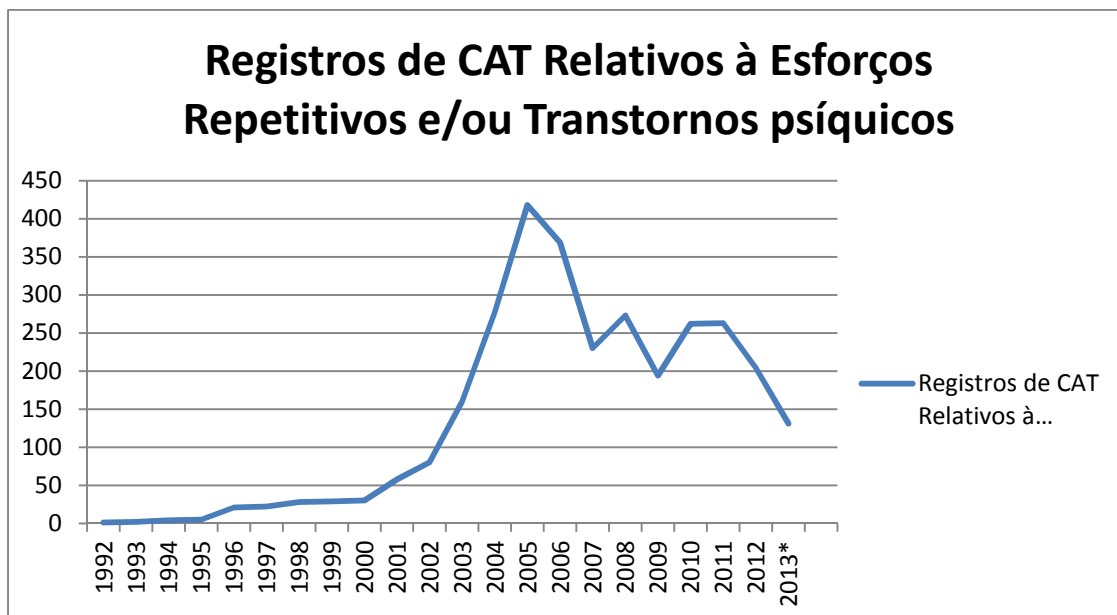
Registros de CAT relativos a Esforços Repetitivos e/ou Transtornos Psíquicos no período de 1992 a 2013

Ano do acidente	Registros de CAT Relativos à Esforços Repetitivos e/ou Transtornos psíquicos
1992	1
1993	2
1994	4
1995	5
1996	21
1997	22
1998	28
1999	29
2000	30
2001	58
2002	80
2003	160
2004	277
2005	418
2006	369
2007	230
2008	273
2009	194
2010	262
2011	263
2012	204
2013*	131
Total	3061

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

* Janeiro a julho de 2013.

Visualizemos esses dados em um gráfico:



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

* Janeiro a julho de 2013.

Podemos notar que, na primeira metade da década de 1990 temos pouco mais que uma dezena de casos. Após 1995 temos a primeira disparada nos registros, que quadruplicam em 1996. Ao final da década temos outros dois momentos de “boom” das queixas, quando os casos passam a aumentar significativamente, até atingir o auge em 2005 e manterem-se elevados em 2006. A partir de 2007 os números de registros caem e, ainda que relativamente altos, ficam em patamares mais baixos comparados aos dois anos anteriores. Adiante discutiremos uma possível causa dessa redução. De qualquer forma, se tomarmos a segunda metade da década de 1990 como marco da instalação de um complexo de reestruturação produtiva na base do SMCR, fica evidente a relação com os impactos por ele causado, ao impor um novo ritmo, ao eliminar o tempo poroso, ao alterar as formas de pressão e, dessa forma, modificar as causas das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho e mesmo por alterar as partes do corpo que eram atingidas: antes facilmente perceptíveis, como no caso dos operários que perdiam membros, a audição, a visão, etc., hoje até mesmo a sua relação com a atividade na empresa é dificultada¹⁰⁹. Não por acaso as principais transnacionais instaladas na base lideraram as ocorrências da nossa amostra.

¹⁰⁹ Embora na amostra seja notável a enorme quantidade de ocorrências envolvendo principalmente os ombros, mãos, punhos e colunas, optamos por não quantificar a parte atingida, dada a enorme quantidade de registros em que os trabalhadores apresentaram queixas envolvendo mais de uma parte do corpo afetadas.

Algumas se instalaram na base em meados da década de 1990 e já ocupam lugar de destaque nessa lista, casos da Honda e da Toyota. Outras, como a Singer e a Mercedes-Benz, já não estão mais na base, mas os registros de acidentados não deixam passar em branco um passado de péssimas condições de trabalho:

Tabela 9
Número de Ocorrências de CAT por Empresa – 1992-2013

Empresa	Número de Ocorrências (CAT)
1 – Robert Bosch	591
2 – Amisted Maxion	306
3 – Toyota	172
4 – Eaton	147
5 – Valeo	144
6 – Benteler	121
7 – Mabe/BS Continental	116
8 - Singer do Brasil	105
9 – Honda	98
10 – GE Dako	86
11 – Foxconn	67
12 – Gevisa	64
13 – Magal	63
14 – KS Pistões	46
15 – Mahle Metal Leve	44
16 – Magneti Mareli	42
17 – CAF Brasil	41
18 – Samsung	40
19 – TMD Friction	39
20 – Sanmina SCI	36
21 – Mann Hummel	34
22 – Villares Metal	27
23 – Filtros Mann	26
24 – Onça Indústria Metalúrgica	25
25 – Super Zinco	20
26 – Tecnomeal	19
27 – Sifco	18
28 – Meca Lux do Brasil	15
29 – Mercedes-Benz	13
30 – Outras*	1244
Total	3809

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. Formulação própria.

*Trata-se de centenas de empresas com baixo número de registros.

Os números por si só, no entanto, não revelam as reais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores nos seus locais de trabalho que aparecem brevemente nas descrições que fazem ao “abrir” uma CAT, como no caso de Izaltina, com aproximadamente 44 anos de idade, trabalhadora da Donald Grabber que, em 2004, se queixou de dores nos braços “por operar máquina, realizava movimentos repetitivos com esforço muscular com posições anti-ergonômicas”; ou no caso de Antônio dos Reis, trabalhador da Bosch que, também em 2004, com aproximadamente 46 anos foi se queixar que por “trabalhar como operador de produção, fazendo movimentos repetitivos, adquiriu lesão nos punhos”; o mesmo caso de Wellington, trabalhador da Honda que, em 2005, com aproximadamente 26 anos, também se queixou de dores nos punhos e nos ombros. Outros dão um pouco mais de detalhes sobre a função exercida na empresa, como no caso de Claudiney que em 2013, com aproximadamente 34 anos, trabalhando como “alimentador de linha de produção” na Toyota, “adquiriu dor no ombro direito”; ou Josefa, trabalhadora da Magnetti Mareli que, em 2012, com aproximadamente 43 anos, “adquiriu a doença nos ombros e nas mãos” por fazer movimentos repetitivos, mas também por “carregar caixas pesadas durante o desempenho da sua função”. A multifuncionalidade, exaltada pelo novo modelo de produção e até mesmo apontada como possível solução para os casos de LER/DORT, aparece nas entrelinhas de muitas descrições como agente causadora de doenças, como é o caso de Eduardo, trabalhador da Amsted Maxion que, em 2009, com aproximadamente 34 anos adquiriu problemas no ombro e cotovelo direito por operar três tipos de ferramentas: politriz, lixadeira e esmeril; também provando que a multifuncionalidade é potencialmente nociva, na mesma empresa, Alderico, em 2013 com aproximadamente 39 anos, adquiriu dor no ombro direito por trabalhar nas “soldas gerais, montagem lateral e bancada”. A polivalência, no entanto, pode levar não somente a danos físicos, mas também a transtornos psíquicos, como foi o caso de Marcelo, trabalhador da Usinagem Irmãos Galbiarti que, em 2006 com aproximadamente 24 anos, adquiriu síndrome do pânico “devido ao excesso de trabalho (começou operando três máquinas, passou para cinco e depois para sete) e era vigiado constantemente pela chefia”. A longa jornada sem o tempo de descanso, sem o “tempo poroso” também é comumente relatada. No caso de Mirian, trabalhadora da

Foxconn que em 2009 tinha aproximadamente 22 anos, “devido a postura de trabalho com mesa baixa trabalhando oito horas por dia adquiriu dor na coluna cervical e dor na lombar”.

Os mecanismos de controle sutis, que dificilmente são traduzidos para uma linguagem objetiva no caso de uma doença/acidente, aparecem, para o trabalhador, de forma bastante clara e objetiva, mesmo quando os problemas são de natureza psíquica. Mesmo obrigados a descreverem sumariamente a situação, eles buscam deixar claro aquilo que julgam ser a causa dos seus problemas. Helio, por exemplo, um trabalhador da Singer, na época com 46 anos, foi até o SMCR em 2004 se queixar de “transtorno depressivo” que julgou ter sido consequência do “ambiente de trabalho”; Rodrigo, trabalhador da BS Continental/Mabe em 2006, quando tinha 27 anos, também culpou o ambiente de trabalho (fechado) por adquirir “síndrome do pânico” e “distúrbio obsessivo –compulsivo”. O esgotamento emocional e mental e o desenvolvimento de síndrome do pânico foram apontados por Eder, na época com 26 anos, como consequências do seu ambiente de trabalho. Porém, a depressão, dentre as doenças de natureza psíquica, é a frequentemente mais citada na amostra, seja em virtude do ambiente de trabalho, da pressão/ameaça da chefia; seja em virtude de uma lesão que o trabalhador sofreu. Elso, por exemplo, trabalhador da Eaton, na época com 45 anos, atribuiu seu quadro depressivo à “pressão psicológica sofrida no ambiente de trabalho”; Irene, de 29 anos, trabalhadora da Samsung, dizia sofrer de depressão “devido a situações de humilhações, constrangimento e ameaças no ambiente de trabalho por parte do líder do setor”. Já Djalma, trabalhador da Gevisa, na época com 47 anos, disse que o “estresse ocupacional desencadeado após o acidente de trabalho ocorrido na empresa” o levou à depressão; Andréia, trabalhadora da Valeo, na época com 33 anos, disse que seu quadro de depressão foi fruto da “síndrome do túnel do carpo bilateral, da tendinopatia e rompimento do tendão”.

Zilda, a funcionária do SMCR responsável por atender os trabalhadores que se dirigem até lá para “abrirem” CAT, fala de uma estreita relação entre as lesões por esforços repetitivos (LER/DORT) e os quadros de depressão. Segundo ela, os trabalhadores que decidem abrir uma CAT nestas situações já apresentam quadros avançados da doença, ou seja, já se encontram bastante vulneráveis, debilitados e, portanto, menos produtivos, momento em que, quando retornam ao trabalho, se veem ainda mais pressionados:

[...] às vezes não é visível o problema. Quando é visível, ele perdeu! Porque o problema da LER não é visível, então ele deixa para ir em um estágio já bem avançado. Então, geralmente os trabalhadores que tem os dois problemas é porque já está bem avançado. Daí tem o afastamento. Daí quando retorna tem mais pressão, porque ele não está produzindo 100%. Daí é mais pressão, e aí começa afetar o psicológico. A maioria dos casos que tem [de depressão] é devido a isso. Às vezes a própria família não colabora. Os primeiros casos que começaram a vir aqui no Sindicato eram assim: a pessoa estava afastada e daí, lógico, fica em casa, e daí começa a família, os próprios vizinhos, dizendo: 'ué! A pessoa é vagabunda, né? Porque está encostado pela previdência, recebendo, e não tem nada!'. Porque, olhando, aparentemente a pessoa não tem nada e aí elas começam colocar aquilo na cabeça daí de repente já está [psicologicamente abalado]. Então vem da família, dos vizinhos, aí na hora em que retorna, tem a pressão de produzir 100% e aí afeta mesmo (Depoimento de Zilda, secretária do Departamento de Saúde do Trabalho do SMCR. Arquivo Pessoal).

Embora não tivessem relacionados à LER, a secretária se lembrou de casos em que trabalhadores, em virtude de lesões sofridas na empresa que vieram ocasionar perda de membros, e já aparentando profundo grau de depressão, falavam em suicídio. Emocionada, nos contou como acredita ter desencorajado eles a tirarem a própria vida:

[...] Tem uns dois ou três casos aí que eles queriam até suicídio, só que foi por acidente típico mesmo, porque eles perderam membros. Aí nós estávamos conversando, eu e a Ilda¹¹⁰, dizendo que nós somos até psicólogas. E eles falaram aqui que queriam se suicidar, falaram abertamente. Eles não aguentavam. Estavam afastados ainda. Nós conversamos com eles e hoje em dia eles vêm aqui até agradecer. [E foi] por causa da conversa mesmo. Eles pensaram bem, entendeu? Teve uns dois ou três aí que queriam se suicidar mesmo (...) eu acho que eles tem vergonha de procurar um profissional. Aí, chegou aqui, ele agradece, porque sentiu vontade de se abrir com a gente, entendeu? Aí, a gente começa até a chorar junto porque (...) (Depoimento de Zilda, secretária do Departamento de Saúde do Trabalho do SMCR. Arquivo Pessoal).

Vemos que, além de sofrer com a pressão exercida pelo ritmo da empresa, da produção, o trabalhador está sujeito a uma pressão familiar e social que é fruto da invisibilidade das doenças ocupacionais e que podem desencadear outras de natureza psíquica. Nesse ponto, a LER/DORT e a depressão, bem como outras doenças da mente, estão diretamente relacionadas e são produtos do mesmo tecido de relações sociais criado pelo novo modelo de produção. Além disso, vemos o quanto pode se tornar vulnerável um

¹¹⁰ Outra secretária do Departamento de Saúde do SMCR.

trabalhador que, diante da irreversibilidade de uma lesão no corpo, pode até mesmo desistir de viver.

Trata-se, portanto, da hipertrofia da ansiedade, do medo do fracasso, da “disciplina da fome”, conforme apontamos no primeiro capítulo e que atinge os metalúrgicos de Campinas nessa nova etapa da exploração do trabalho pelas indústrias da Região.

Diante dos novos problemas de saúde/segurança do trabalho, as instituições que representam os trabalhadores, mesmo aquelas que, no caso do SMCR, se opõe às doutrinas toyotistas, se veem incapacitadas de intervir decisivamente de modo a inverter esse quadro. Ou até mesmo as CIPAs que desempenham papel importante no *locus* do problema, o “chão da fábrica”, disputando com a burocracia empresarial o poder de intervir nas questões de segurança e saúde do trabalhador, são ultrapassadas pela marcha do desenvolvimento técnico e tecnológico. Temos um cenário, portanto, em que apesar dos esforços feitos pelo movimento operário e parte do movimento sindical de construir um movimento independente que se apropriasse dessas questões vitais, o capital logrou impor seu ritmo, se beneficiando da divisão no seio da classe trabalhadora, onde uma parte significativa aderiu e reforçou os seus princípios políticos, institucionais e ideológicos. É possível enxergar nesse processo a permanência dos princípios de Henrich, já que os mecanismos institucionais e científicos nessa matéria foram consolidados. Princípios estes que tem, antes de tudo, uma roupagem claramente política-ideológica e que buscam se antecipar à intervenção autônoma dos trabalhadores. Porém, entendemos que, tal ideia do imperioso papel que cumpre a ciência e as instituições nessa questão vem demonstrando, novamente, claros limites frente aos novos problemas de saúde/segurança colocados pelo novo modelo de produção.

4.2 Subnotificações e os limites da ciência e da institucionalização

No Brasil, o trabalhador acidentado/incapacitado é segurado pelo Instituto Nacional do Seguro Social que, via Seguro Acidente do Trabalho (SAT), recolhe de 1% a 3% da folha salarial e a mesma porcentagem das empresas, montante que tem por objetivo manter os auxílios. No caso das empresas, no entanto, o recolhimento é rígido e feito segundo a disposição delas na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), ou seja, não importa se uma determinada empresa mata ou adoece mais, o fato de pertencerem à mesma atividade econômica determina a quantia do recolhimento.

Até 2007, uma vez emitida a CAT já com um laudo de um médico, fosse de convênio (particular) ou da rede pública, o trabalhador se dirigia ao médico perito do INSS que atestava ou não suas capacidades para o trabalho e a responsabilidade da empresa na enfermidade, o que determinaria o tipo de auxílio que ele teria direito: o auxílio do tipo B91, “Auxílio Acidente de Trabalho”, quando o acidente-doença é comprovado ser de responsabilidade da empresa, que em muitas categorias garante a estabilidade empregatícia, como é o caso dos metalúrgicos de Campinas, e até mesmo garante indenizações; ou o auxílio do tipo B31, “Auxílio doença Previdenciário”, que remunera o trabalhador acidentado-adoecido, mas não garante sua estabilidade e muito menos indenizações, que na maior parte dos casos se transformam em longos processos judiciais. Até então, era difícil o trabalhador conseguir do perito o reconhecimento do nexo causal, ou seja, da relação entre a sua doença e sua atividade. Conforme levantado por Augusto Pinto (2011), a título de exemplo do que ocorre na categoria dos metalúrgicos campineiros, muitos peritos são médicos contratados pelas empresas, ou seja, exercem duas funções e, ainda que um médico vinculado a uma determinada empresa não possa periciar um funcionário da mesma onde trabalha, é permitido a outro médico, vinculado a outra empresa, realizar a perícia, criando assim uma rede corporativa de peritos com vínculos no setor privado. Além disso, no modelo acidentário brasileiro existem diversos fatores que estimulam as subnotificações dos acidentes/doenças. Oliveira (2010, p.16-17) elenca uma série deles, tanto de caráter político e econômico, quanto de caráter jurídico e social que estimula(va)m a sonegação, por parte das empresas, do sistema acidentário, que ainda tem na CAT a sua fonte primária. Dentre outros fatores levantados pelo autor, destacamos:

- . O acidente-doença ocupacional é considerado pejorativo, por isso as empresas evitam que o dado apareça nas estatísticas oficiais;
- . Para evitar início do reconhecimento da estabilidade no emprego – que é de um ano de duração a partir do retorno –, bem como a liberdade de poder despedir o trabalhador a qualquer tempo;
- . Para não se reconhecer os fatores de risco de doença ocupacional e com isso não recolher a contribuição específica correspondente ao custeio da aposentadoria especial para os trabalhadores expostos;
- . A CAT emitida pela empresa é considerada palavra final e inquestionável sobre o Nexo Técnico Previdenciário – NTP, quando na verdade é somente um ato administrativo que carece de verificação, investigação e julgamento a partir de outras evidências;
- . A CAT é tida como um ato médico – o INSS historicamente não aceita CAT sem a seção do atestado médico, ainda que não esteja na lei, na qual o médico tem palavra final, embora se saiba do caráter multidisciplinar do tema do trabalhador;
- . A CAT, sob o prisma do empregador, funciona como confissão de culpa com consequências penais, cíveis, previdenciárias e trabalhistas;
- . O INSS condiciona a concessão do benefício acidentário à apresentação da CAT por parte da vítima, bem como a prestação de reabilitação profissional, condições que atribuem à CAT um peso extraordinário que de um lado estimula a subnotificação por parte do empresário, e, de outro, ultraja direito dos empregados;
- . As doenças do trabalho têm muitos fatores etiológicos que concorrem entre si e complicam a afirmação do diagnóstico e o NTP. Agravado pelo não imediatismo entre a exposição e a doença, no qual a manifestação mórbida (sinal, sintoma, distúrbio ou doença) ocorre dias, meses, anos, às vezes, vários contratos de trabalho depois da exposição inicial;
- . O afastamento é ocupacional ou não? Diante da dúvida é mais confortável para a medicina do trabalho afirmar que é não ocupacional – não emitir CAT –, isso porque é mais fácil atribuir a causalidade da doença a outros fatores que não o trabalho, considerando que o trabalho pode ser causa suficiente, mas não necessária;
- . Proliferação das empresas de Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho para a produção de atestados de saúde ocupacional – ASO e elaboração de laudos (insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial), de acordo com as conveniências do cliente, retratam a banalização e mercantilização do tema Saúde do Trabalhador.

Percebe-se que se trata de uma estrutura política e jurídica na qual o trabalhador é levado a se apoiar sem garantia alguma de que sua enfermidade será reconhecida como fruto da sua atividade ocupacional. A mesma estrutura na qual as empresas se apoiam para evitar o aumento de custos em virtude das precárias condições que submetem seus funcionários, dando margem, inclusive, para a mercantilização da questão. Como resultado desse quadro, o Brasil se tornou um dos países que mais apresentam acidentes de trabalho e os custos com os auxílios doença previdenciário e acidentário do país demandam quantias altíssimas. Segundo Oliveira (2010, p. 14), em 2006 houve 503.980 acidentes – CAT – dos

quais 2717 foram fatais. Isso equivale a quatro acidentes por minuto e 10 óbitos por dia útil. Ainda segundo o autor, no Brasil, para cada cem mil trabalhadores, 15 acidentes são notificados por ano. A título de exemplo, na França 7,6 são notificados por ano a cada cem mil; na Alemanha 5,5; e na Suécia 2,7. No que tange aos óbitos, o Brasil só perde para o Paquistão, Índia, El Salvador, Turquia e Peru. Tendo por base esse cenário, o autor projetou um descompasso entre a receita do SAT e os benefícios concedidos que, ao final de 2006, alcançariam R\$ 4,62 bi e, caso nada fosse feito, projetando os dados linearmente, em 2010 alcançariam R\$ 7,1 bi crescendo a uma velocidade de R\$1,0bi a cada 20 meses – R\$50 milhões por mês ou R\$1,67 milhão por dia. Diante dessas projeções, Oliveira (2010, p. 22) mostrou que o sistema estava esgotado e

[...] sob o domínio do direito público, o Seguro Acidente do Trabalho se revelou anacrônico e desarticulado tal como posto desde 1967 (Lei 5316/67), pois a Previdência Social arca com o pagamento de benefício e indenizações, o MTE [Ministério do Trabalho e Emprego] com a fiscalização do ambiente laboral e o SUS com a assistência. A esse contexto de fragilidade e desintegração estatais, acrescenta-se a opção ideológica do neoliberalismo que introduziu no Brasil o regime concorrencial do SAT, privatização tácita, por intermédio da Emenda Constitucional – EC 20/1998, ao quebrar o monopólio estatal, abrindo às seguradoras privadas a possibilidade de operar neste mercado, mediante lei complementar, ainda sob discussão no Legislativo, no ano de 2008.

Esse esgotamento levou o autor a criar as bases jurídicas da Lei 11.430 de 26 de dezembro de 2006, disciplinada pelo decreto 6.042 de 12 de fevereiro de 2007 que diz respeito ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP), fundamentados não apenas na perspectiva trabalhista, mas também social, econômica, tributária, ambiental, sanitária, sobre as quais, levando em consideração o conflito entre os três dispositivos positivados na Constituição que dizem respeito à Dignidade Humana do Trabalhador, a saber, o Desenvolvimento (livre-iniciativa), a Saúde (do trabalhador) e o Meio Ambiente (do Trabalho), propôs-se um equilíbrio que visasse eliminar a hipertrofia da dimensão liberal (livre-iniciativa) que, segundo ele, era resultado do esgotamento do atual sistema. Desse modo, o NTEP e o FAP foram produtos de um extenso estudo que distribuiu as frequências de acidentes-doenças (CID) segundo a classificação nacional de atividades econômicas (CNAE), tendo em vista inverter o ônus da causa, ou seja, a partir do momento em que o trabalhador apresentar uma doença ou sofrer

um acidente, a empresa fica responsável por provar que não foi a atividade exercida por seu funcionário que causou o acidente, tendo em vista a frequência em que a enfermidade consta entre os trabalhadores de uma determinada CNAE. Nesse caso, a frequência dos acidentes-doenças em uma empresa também determinaria o coeficiente de recolhimento do SAT, o FAP, estimulando-as a promoverem melhorias no local de trabalho.

A princípio a medida trouxe expectativas de que houvesse uma resposta dos empregadores em relação às condições de trabalho. Porém, superando até mesmo as projeções já bastante elevadas de Oliveira (2010), já em 2009 o pagamento de auxílios doenças no Brasil chegou a R\$ 12,446 bi, adiantando e ultrapassando, portanto, suas previsões (lineares) de R\$ 7,1 bi para 2010. Pior, em 2010 os auxílios alcançaram o valor de R\$ 13,161 bi; e em 2011, R\$ 15,585 bi. No mesmo período o montante de afastamentos por depressão e transtorno depressivo recorrente passou de 79300 para 82700. Os pagamentos por invalidez saltaram de R\$ 24,322 bi em 2009, para R\$ 29,747 bi em 2011¹¹¹. Embora esses dados não discriminem os auxílios do tipo B91, quando a empresa é considerada responsável pela enfermidade, dos B31, quando ela não é considerada responsável, eles evidenciam que o NTEP não provocou o interesse do empresariado em geral em reduzir os riscos de acidentes e as causas das doenças ocupacionais.

Para entendermos melhor o papel que cumpriu a NTEP, levantamos junto a uma agência da Previdência Social da cidade de Campinas o total de auxílios do tipo B91 e B31 concedidos no período entre 2003 e 2012. Os dados levantados mostram que, de fato, o NTEP não teve o efeito esperado. Vejamos:

¹¹¹ Anuário Estatística da Previdência Social .

Tabela 10

B31 - Auxílio Doença Previdenciário

Ano de Concessão	Total
2003	15.531
2004	37.871
2005	45.105
2006	52.902
2007 (decreto 6042)	41.157
2008	37.235
2009	34.651
2010	36.627
2011	36.588
2012	38.726

Fonte: Previdência Social – Agência 21024020 – Campinas

Vemos que, embora a partir de 2007, primeiro ano de vigência do NTEP, os números de concessões do tipo B31 passam a apresentar tendência de queda, continuam muito acima dos apresentados em 2003 e no mesmo patamar dos de 2004. O ligeiro aumento no último ano é um indício de que a tendência de queda não se sustentou. Da mesma forma, as concessões de auxílio do tipo B91 não sofreram alterações significativas, ainda que a medida tenha invertido o ônus da causa, vejamos:

Tabela 11

B91 - Auxílio Doença Por Acidente de Trabalho

Ano de Concessão	Total
2003	2.201
2004	4.656
2005	4.195
2006	3.201
2007 (decreto 6042)	5.459
2008	6.156
2009	4.890
2010	5.276
2011	4.961
2012	4.868

Fonte: Previdência Social – Agência 21024020 – Campinas.

Com o NTEP, era esperado que o número de concessões do tipo B91 aumentassem. Porém, embora tivéssemos dois anos seguintes de alta após o decreto de 2007, com exceção do ano de 2010, os números voltaram a cair. Sendo assim, o confronto das duas tabelas mostra que para uma parcela dos trabalhadores da RMC não houve alteração significativa em termos de condições de trabalho e, ainda assim as subnotificações persistiram, pois os auxílios do tipo B31 continuaram em patamares altos e os do tipo B91 não sustentaram esta tendência de alta.

Ainda no que tange às subnotificações, a análise da tabela abaixo nos ajuda a entender melhor a dinâmica ao longo desse período de 2003 a 2012 na Região. Nela estão distribuídas as trinta doenças que mais demandaram auxílios tanto do tipo B91, quanto do tipo B31 na mesma agência da Previdência Social onde obtivemos os dados acima¹¹². A maior demanda pelo segundo tipo de auxílio em alguns tipos de doenças pode ser um claro indício de que as subnotificações persistiram como prática de uma parte do empresariado da Região. Vejamos:

¹¹² Na íntegra, a tabela conta com 5220 doenças listadas e um total de 448.444 auxílios concedidos entre 2003 até meados de 2013, somente nesta agência.

Tabela 12

Número de auxílios B31, B91 e auxílio acidente por CID – Agência 21024020
Campinas, período 2003-2013

CID	31 - Auxílio- doença Previdenciário	91- Auxílio- doença por Acidente do Trabalho	Auxílio Acidente	Total
Total	141.305	17.277	367	158.949
M54 – Dorsalgia	11.401	911	9	12.321
M54.5 - Dor Lombar Baixa	10.853	851	0	11.704
F32 - Episódios Depressivos	9.166	127	0	9.293
M75 - Lesões do Ombro	7.217	1.220	32	8.469
M65 - Sinovite e Tenossinovite	5.516	1.047	39	6.602
K40 - Hérnia Inguinal	6.397	68	0	6.465
S62.6 - Fratura de Outros Dedos	2.814	3.445	27	6.286
M54.4 - Lumbago c/ Ciática	5.577	517	0	6.094
Zerados	5.184	307	95	5.586
M51 - Outros Transtornos de Discos Intervertebrais	5.157	187	8	5.352
M23 - Transtornos Internos dos Joelhos	5.009	269	1	5.279
S62 - Fratura ao Nível do Punho e da Mão	3.275	1.685	37	4.997
I10 - Hipertensão Essencial	4.849	32	1	4.882
S62.3 - Fratura de Outros Ossos do Metacarpo	3.589	1.047	6	4.642
M75.1 - Síndrome do Manguito Rotador	3.726	683	60	4.469
S92.3 - Fratura de Ossos do Metatarso	3.358	1.063	1	4.422
M51.1 - Transtorno Disco Lombar Outros Intervertebrais	4.180	228	9	4.417
F32.2 - Episódio Depressivo Grave sem Sintoma Psicótico	4.359	56	0	4.415
M65.9 - Sinovite e Tenossinovite Ne	3.400	657	11	4.068
G56.0 - Síndrome do Túnel do Carpo	3.634	426	6	4.066
F32.1 - Episódio Depressivo Moderado	3.955	62	0	4.017
S52.5 - Fratura da Extremidade Distal do Rádio	3.131	872	7	4.010
K80 – Colelitíase	3.729	1	0	3.730
D25 - Leiomioma do Útero	3.697	1	0	3.698
O20.0 - Ameaça de Aborto	3.482	0	0	3.482
M54.2 – Cervicalgia	3.070	224	3	3.297
I83 - Varizes dos Membros Inferiores	3.244	22	0	3.266
S82.6 - Fratura do Maleolo Lateral	2.656	590	5	3.251
S82 - Fratura da Perna Incl Tornozelo	2.513	675	10	3.198
K35 - Apendicite Aguda	3.167	4	0	3.171

Fonte: Previdência Social – Agência 21024020 – Campinas

Primeiramente, é possível notar a significativa discrepância entre as concessões de um e de outro tipo de auxílio, tal como já pôde ser notado no confronto das duas tabelas anteriores. Porém, agora, tomando por base a própria Instrução Normativa-98 do Instituto Nacional do Seguro Social citada acima, que revê a Norma Técnica sobre Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, portanto, um documento oficial que submete as doenças osteomusculares e lesões por esforços repetitivos às condições de trabalho, veremos que há também uma significativa discrepância entre os auxílios do tipo B91 e do tipo B31 para as doenças dessa natureza, cuja maioria pertence ao grupo “M” da Classificação Internacional de Doenças (CID), algumas delas inclusive citadas na IN-98, como a Sinovite e Tenossinovite, bem como as relacionadas à coluna, como a Dorsalgia e a Dor Lombar Baixa, dentre outras. Ora, se compararmos os números dos auxílios das doenças do grupo “M” da CID concedidos no período, veremos que, mesmo se tratando de enfermidades reconhecidamente relacionadas ao trabalho temos quase um auxílio B91 (6794 concessões) para cada dez B31 (65106 concessões). Vale destacar ainda que, dessa pequena amostra, sozinhas, as doenças do grupo “M” equivalem a quase metade do total de auxílios concedidos (45,4%) e são seguidas pelo alto número de doenças do grupo “F”, relacionadas às enfermidades de natureza psicológicas (um total de 17725 auxílios). Ainda que não tenhamos, nesse caso, a distribuição de concessões de auxílio por ano, no período analisado em que, na maior parte dele, vigeu o decreto 6.042/2007, os benefícios do tipo B91 ficaram em patamares muito baixos mesmo em caso de doenças reconhecidamente relacionadas ao trabalho.

No caso específico das metalúrgicas, as empresas, ao invés de buscarem soluções para atacar os problemas de acidente-doença do trabalho, parecem não ver solução diante do novo decreto e optam por mobilizar um aparato técnico, científico e jurídico para reverterem as concessões de tipo B91 para as de B31. Isso resulta em maior insegurança para o trabalhador que, diante do poder financeiro das empresas que as capacitam emitirem laudos e dossiês que as isentam da responsabilidade, hesitam em abrir a CAT para iniciar seu tratamento médico, sob pena de serem desligados. Porém, quando os adoentados-acidentados decidem enfrentar sua enfermidade, podem estar fadados a verem a sua privacidade invadida:

[...] As empresas, para se anteciparem, começaram a contratar laudos ergonômicos para [tentar] provar que ‘aqui ele não pegou isso’ – a LER, por exemplo –, ‘aqui está tudo bem’. Inclusive [passaram a] acessar blog, facebook do trabalhador para mostrar as fotos do trabalhador, que o trabalhador nada, que o trabalhador joga futebol, que o trabalhador bebe. Eu já vi aqui documento dizendo ‘o cara é alcoólatra’, insinuando um verdadeiro assédio moral, dano moral, para desqualificar o trabalhador, ou seja, quando vai para o INSS esse documento com 100 páginas, com peritos e tal, e vai a empresa com um puta de um corpo jurídico contra um trabalhador que para a Previdência é um segurado. Se esse trabalhador for sócio e quiser, ele vem no sindicato, aí tem dois [responsáveis]: tem o advogado e eu, que vou em algumas vistorias e tal. Então vários dos casos eles caçam (...) documentos que a Toyota, a Mabe, a Honda, as grandes empresas contratam esses dossiês e inibem o fiscal. Um pouco nessa linha, a gente não tem como provar, mas seduzem e tal. Sugerem trocar carro. Na Honda já escutei negócio desse tipo. Na vistoria às vezes, eles não avisam o trabalhador pela instrução normativa que, aliás, é uma polêmica porque toda essa legislação de como funciona, da operação, operacionalidade do NTEP é uma instrução normativa, que para o jurídico é uma caixa preta, é uma coisa meio interna (...) são ‘trocentas’ pessoas contra uma! Às vezes o sindicato pode participar se for acessado e tal, não faz parte do escopo da nossa sociedade, a gente tem feito algumas até para entender um pouco esse negócio [as tentativas de inversões de ônus]. Um fiscal falou para mim que para peitar o advogado do sindicato é mais fácil do que peitar o advogado de uma grande companhia, porque o advogado vai chiar e tal. Tem junta de recurso, a gente sabe de alguns casos favoráveis. Alguns casos mantém [a B91]. E há situações, por exemplo, Benteler, que começam em massa, converte de B91 para B31 e demite o cara. Porque se era B91, em tese, ele fica segurado pela convenção coletiva metalúrgica que tem estabilidade no emprego, se é B31, é doença comum, ele não tem [estabilidade] e então ‘vai cuidar da sua vida’ e aí abre o processo, daí vira um processo a perder de vista muitas vezes. Porque depende da justiça trabalhista. Então o NTEP criou um pouco esse outro lado também. Em tese era muito interessante o estudo epidemiológico, a gente defende, a gente sabe quem fez e defende os princípios do NTEP, entretanto, a gente sabe de empresa que tem acidentabilidade, acidente fatal, doenças, mexem na taxa que é o FAP – Fator de Acidente Previdenciário – que é a taxa que recolhe sobre a folha de pagamento, a gente não tem acesso a isso das empresas, então a empresa já subnotifica para não ter taxação maior. Então ela diz: eu gasto com EPI [Equipamento de Proteção Individual], eu gasto com técnico de segurança, eu gasto com engenheiro de segurança e você sabe que advogado só trabalha com questão tributária, para diminuir isenção. Então nesse sentido o NTEP aparentemente traz alguma coisa positiva que inverte o ônus da causa, automaticamente é B91, mas criou já mecanismos truculentos. É muito contraditória a força de um trabalhador que muitas vezes não é sócio. Sei lá, um para cada quatro é sócio; ou um para cada três é sócio. Não sei quantos são associados hoje e nem todos os sócios tem essa sensibilidade de querer chamar, de chamar o Sindicato em que a

gente pode ajudar na vistoria e tal. E mesmo nas vistorias que a gente já foi, nessas transformações de B91 para B31, a gente não pode fazer laudo, no máximo a gente pode ajudar a fazer um recurso, que é essa parte do Otávio [advogado do SMCR] (Depoimento de Norton Martarello, engenheiro de segurança do trabalho do SMCR. Arquivo pessoal).

De fato, como vimos, as empresas buscam melhorar as condições do ambiente fabril, inclusive junto às CIPAs. Desse modo, gastam com técnicos de segurança, ou contrataram empresas especializadas. Gastam com EPIs, engenheiros de segurança de trabalho etc. Porém, tendo em vista a natureza das doenças que se manifestam hoje na categoria, fruto do ritmo da produção que provocou uma epidemia de LER/DORT, seguida do aumento de casos de doenças de natureza psíquicas, os empresários não veem muitas alternativas que não seja o embate jurídico e a apropriação da ciência e da técnica para provar que na sua empresa não há problema algum que possa comprometer a saúde do “seu funcionário”. Inicia-se um embate jurídico no qual a vida privada do trabalhador, seu tempo fora do trabalho, é exposta e responsabilizada pelas suas enfermidades. Na vida fora do trabalho, até mesmo suas atividades de recreação podem ser armas da empresa para justificar sua lesão ou seu adoecimento. Os trabalhadores sindicalizados ainda podem contar com o apoio técnico fornecido pelo sindicato, através do engenheiro de segurança do trabalho e do advogado, porém, mesmo assim, concorrem com o poder dos dossiês montados pelas empresas que buscam convencer a justiça do trabalho que ela está isenta de culpa pelo adoecimento. Os peritos e os fiscais que em última instância apontam a necessidade de utilizar o NTEP muitas vezes estão cientes da força que tem as empresas e se resignam. Por ser um mecanismo de proteção do trabalhador relativamente novo, os profissionais do sindicato têm tido dificuldades em levar os processos adiante, ao contrário das empresas que demitem convertendo em massa o B91 para o B31.

Eliminando qualquer hipótese de uma possível incompreensão das causas dos problemas por parte do patronato, vale lembrar que, justamente as montadoras, pretensamente as empresas com maior capacidade de investimento em segurança/condições de trabalho, mais modernas, conseguiram ficar de fora da lista de CNAEs do NTEP/FAP.

Portanto, o comportamento adotado pelos empresários frente ao NTEP/FAP e frente a epidemia de LER/DORT, bem como às doenças de natureza psíquica, sugere o esgotamento, para o trabalhador, de um modelo de produção que, ao assimilar muitas

exigências dos movimentos operários e sindical, apresentou um ambiente fabril mais seguro, eliminando antigas causas de doenças-acidentes. Mas cuja apropriação da força de trabalho, submetida ao ritmo e à competitividade do mercado global, ofereceu ao trabalhador não só uma atividade laboral hostil, mas também a ampliação das zonas de insegurança que extrapolam a fábrica e invadem a sua vida pessoal. Ele tem que atender as expectativas de consumo (reprodução) familiares e até mesmo às expectativas sociais. Isso desencadeia a insegurança também com relação à sua permanência no emprego. A alta rotatividade, aliada a todo aparato técnico, organizacional, midiático das empresas, neste ponto, cumpre papel decisivo. Desse modo, concordamos com Oliveira (1999), para quem as LER não são intrínsecas à atividade profissional, mas surgem da imbricação de três dimensões: a dimensão objetiva, relacionada à organização do trabalho; a dimensão individual, que poderíamos, recorrendo à Dejours (1987), traduzir como “estrutura de personalidade”, que é a capacidade ou não do trabalhador de assimilar as agressões sofridas no processo de trabalho; e uma dimensão social, que é um desdobramento das anteriores e que não necessariamente aparece como causa, ainda que seja mediada pelas anteriores:

[...] as LER, conquanto tenham uma expressão morfológica localizada, constituem um adoecimento geral, do corpo inteiro, biopsicosocial. A localização decorre da existência de condições várias em que se incluem uma dimensão causal, objetiva e imediata, relacionada ao processo e à organização do trabalho e à uma dimensão individual, que diz do modo próprio ‘de cada um andar com a vida’, de elaborar as agressões físicas e psíquicas oriundas da realidade objetiva, construída não apenas por relações sociais intrínsecas ao trabalho, mas também extrínsecas a ele e por ele mediada. Ou seja, há, também, essa terceira dimensão social maior que não expressa diretamente como causa, mediada que é pelas duas anteriores (Dejours, 1987, p. 93).

Tendo isso em vista, na sequência buscaremos explorar um pouco, à luz do que até aqui discutimos, essa terceira dimensão, as relações sociais extrínsecas ao trabalho e mediadas por ele, que não é a causa de enfermidades da forma como querem fazer crer alguns empresários. Mas que também se configura hoje como um espaço que não estimula qualquer resposta do trabalhador, seja ela no plano objetivo ou no subjetivo, para os problemas que são colocados pela sua atividade laboral. Dessa forma, até mesmo a atuação sindical pode se prestar ao papel de vilã e aumentar o grau de insegurança desse trabalhador.

4.3 As ações sindicais como extensão das “zonas de insegurança”

Diante de tal quadro, entendemos que até mesmo a atual atuação dos movimentos operários e sindical é responsável pela ampliação das zonas de insegurança dos trabalhadores. Primeiro porque as parcelas destes movimentos que incorporaram os princípios ideológicos do toyotismo e optaram por negociar com o capital, priorizaram a dimensão econômica na qual está implícita a intensificação do trabalho e que não elimina a insegurança em relação ao vínculo do trabalhador com a empresa, que pode ser desfeito à revelia das negociações, mas ao sabor do mercado. O adoecimento, com destaque para LER/DORT e as doenças de natureza psíquica, tende a ficar em segundo plano, justamente porque uma intervenção nessa questão pressupõe mudanças que os empresários parecem não estar dispostos a aceitarem, dentre elas a redução do ritmo do trabalho. Portanto, não é esperada nenhuma alteração efetiva no atual quadro de adoecimento que possa emergir destas práticas políticas-ideológicas. Espera-se delas, antes, o fortalecimento dos mecanismos que reforçam o controle do capital sobre o trabalho e, com isso, molde um perfil de operário que se adapte ao modelo e aos organismos que o sustentam. Esse operário será útil até o momento em que a demanda pelo produto da empresa existir, ou até que ele esteja saudável suficiente para suportar a dinâmica fabril.

Araújo (2012, p. 116), por exemplo, mostrou o surgimento no ABC paulista do que ele denominou de *jovem-adulto flexível*, um perfil de operário que é filho da reestruturação produtiva e também dos órgãos de concertação social. Portanto, órfão de qualquer perspectiva que confronte a ofensiva capitalista e que, ao contrário, reforça a sua lógica atual. Dessa forma, essa geração de operários “tornou-se refém de um tipo de diálogo onde, à priori, os papéis se encontram bem definidos. O capital participa com suas teses/necessidades e o operário com sua disposição em ouvir, executar e colaborar, tudo isso é verdade, após uma franca conversa entre iguais”. Mediando essa “disposição” do operário *jovem-adulto flexível* estão o SMSBC e a Comissão de Fábrica da empresa analisada pelo autor, que contribuem com a difusão do discurso do incremento salarial vinculado às metas e à qualidade, que motiva esse *jovem-adulto*, mesmo em meio às incertezas, a buscar cada vez mais a qualificação (cursos de línguas, informática, curso superior e demais cursos oferecidos pela empresa). Com isso, se abdica muitas vezes da sua

vida pessoal até o ponto de ver suas relações sociais solapadas, pois não tem tempo para mais nada. Estamos diante, portanto, de uma sociabilidade toda ela canalizada para um determinado tipo de função que alimenta a perspectiva de estabilidade profissional, mas que, certamente, o risco de adoecimento é muito grande.

Mesmo uma atuação sindical considerada combativa, como é o caso do SMCR, com todos os limites que buscamos demonstrar, é responsável também por levar insegurança ao trabalhador. Porém, não porque o abandona aos ritmos da empresa, mas justamente por que: se contrapõe aos métodos adotados pelo empresariado, não traça metas conjuntas e nem busca aperfeiçoar os mecanismos de controle. Enfraquecido pelos motivos que vimos anteriormente, o órgão não conta com total adesão dos trabalhadores. Ainda que algumas bandeiras por ele levantadas tenham respaldo dos operários, o apoio não se traduz em envolvimento efetivo, senão circunstancial e distanciado, nas ações sindicais. Alguns trabalhadores, embora reconheçam a necessidade do órgão, demonstram seu desconforto com as posições políticas e os princípios defendidos pelo sindicato. Perguntado sobre as formas de abordagem do SMCR, em especial sobre o conteúdo dos boletins, Milton, trabalhador da Benteler, respondeu:

[...] Algumas coisas são tipo assim: não é um informativo, é mais represália, né? Sempre criticando, vamos dizer, sempre tem um desenhinho mostrando o patrão como um cara rabugento como um cara ditador, como um cara de ordem e tal. E não é só assim, né? Tem mais coisas. Mas é legal, eu até acho interessante algumas coisas que eles põem. Só que eu acho que falta um conteúdo específico nesse fundamento. Patrão não é só rabugento e o Sindicato também não é só legal. Tem que ter um bom senso entre os dois aí. Patrão tem que existir? Tem. Senão não teria empresário, não teria empresa, não teria onde trabalhar. O Sindicato vai atrás de recursos, se formos ver bem. Vai atrás de melhorias, melhores salários, melhor ambiente de trabalho, sempre em questão de melhorias. Só que eu acho que teriam que ter uma convivência melhor. Uma aproximação maior. A minha empresa eu acho que é um pouco fechada para isso (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

O trabalhador repudia a forma como o sindicato caracteriza o patrão e busca expressar o que seria ideal para ele acerca da relação entre sindicato e empresa: um convívio mais harmonioso. Tal postura sugere uma forte influência dos mecanismos de controle da empresa sobre o subjetivo desse trabalhador, em um processo semelhante ao

que Alves (2011, p.112) denomina de “captura” da subjetividade, caracterizada pela “constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção” e, dessa forma, o “trabalhador é encorajado a pensar ‘pró-ativamente’ e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neocorporativas de cariz propositivo)”. Desse modo, o trabalhador roga para que o sindicato, antes, colabore com a empresa e não adote uma postura de confronto, apesar de reconhecer que ela, a empresa, é “fechada para isso”. Em outra fala, o mesmo trabalhador diz ter “furado greve”, episódio em que atribuiu aos sindicalistas um comportamento “muito radical”, em virtude dos mecanismos que utilizam para impedir a entrada dos trabalhadores:

[...] Nessa última greve que a gente teve, no primeiro dia de greve, eu entrei, contrário aos grevistas. Eu entrei. A greve, se não me engano, começou numa quinta-feira. Eu entrei na quinta e na sexta-feira, furando greve para dizer bem. Eu tive um problema com alguns operadores, mas já contornados. Mas, o pessoal do sindicato eles são muito radicais. Quando eu cheguei para entrar eu falei: “olha, eu vim para trabalhar, eu gostaria de entrar. Eu posso entrar?” [Ele, o sindicalista, disse]: “Você quer entrar mesmo?” Meio ignorante, falando, mas deixou. Aí eu entrei. Aí na sexta eu entrei também. Ai no sábado tinha outras pessoas lá, aí não deixaram mesmo. Passou o fim de semana, segunda-feira foi e não conseguiu entrar ninguém. Aí já fecharam todas as portarias e tal e colocou cartaz, ameaçavam, sabe? Até na sexta-feira, eu estava lá dentro só que eu consegui colocar o meu carro dentro da empresa, então não tive problema. Mas teve um rapaz lá que ele parou o carro dele no estacionamento mesmo, só que o estacionamento nosso o portão fica aberto, então entrava direto. Então descobriram que o carro dele estava lá fora e furaram os quatro pneus do carro dele, cortaram mesmo. Ele falou para mim que recentemente tinha trocado os pneus e tal, foi sei lá uns “trezentos pau”, vamos dizer, mil e duzentos reais jogados fora. E furaram mesmo, meteram a faca e rasgaram (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

É importante ressaltar que a construção desse consentimento e o rechaço do trabalhador frente às ações sindicais se dão em meio ao enfraquecimento dos seus organismos de classe que, no caso específico do SMCR, adota uma postura combativa, mas que, entretanto, não reúne forças para dar respostas efetivas. Longe de deixar de reconhecer o conflito, o trabalhador, no entanto, na ausência de ações efetivas e decisivas, consente e, por vezes, reforça a lógica a ele imposta pela empresa. Desse modo, a “captura” da

subjetividade “*não* ocorre, *de fato*, como o termo poderia supor (...) e nem se desenvolve de modo perene” (Alves, 2011, p. 114). No entanto, não concordamos que para esse processo de “captura” haja a necessidade do sindicalismo de participação como aponta Alves (2011, p. 65), ou seja, que o sindicalismo propositivo seja imprescindível. Da mesma forma, não concordamos que “a crise de sindicatos e partidos trabalhistas (...) expressam as dificuldades de as instituições políticas (e sindicais) enfrentarem a ‘guerra de posição’ que ocorre no campo da subjetividade das individualidades de classe do trabalho” (fruto da “captura”), dificuldades estas que surgem diante da forma em que se desenrola a luta de classes hoje, a saber, por meio das microresistências e simulações ocultas do trabalho (Alves, 2001, p. 114).

Nossas investigações mostraram que o êxito na produção do consentimento é antes resultado da fragmentação das lutas, processo no qual, no caso do Brasil, uma parte do sindicalismo, ao concorrer com as instituições forjadas pelo toyotismo, aderiu a elas e, por vezes, se colocou como vanguarda, reforçando as cisões presentes no seio dos movimentos sindical e operário que emergiram no final da década de 1970. E, por isso, para aquela outra parcela do sindicalismo que preservou seus princípios, ainda que com uma série de limites, suas práticas sindicais caíram no descrédito justamente por não darem garantias mínimas de retorno ao trabalhador diante da ofensiva do capital, muito embora isso não elimine a responsabilidade dos sindicalistas (os pretensamente combativos) que não inovam suas táticas que, frente ao atual contexto, surgem para o trabalhador como truculentas. Isso fica claro na seguinte fala do mesmo trabalhador acima. Questionado sobre o que pensa sobre as greves, ele levantou a importância dessa tática, porém, só reconhece os “ganhos” nos casos em que o trabalhador consiga a estabilidade:

[...] Olha, tem as perdas e tem os ganhos. Mas eu acho assim: que você só tem os ganhos quando você consegue o que você está lutando para conseguir e se você conseguir se manter na empresa. Essa última greve em questão a gente fez a greve, a greve durou aí uns sete dias praticamente e a gente ganhou uma estabilidade de quarenta dias. Essa estabilidade vai vencer dia 15 agora, depois disso, a gente vai ter do dia 15 até o dia 30, esses 15 dias vamos estar expostos a demissões. Depois entra o dissídio e você não pode mais ser mandado embora. A estabilidade do dissídio é de dois meses, até o acerto do dissídio. A gente conseguiu o que a gente queria, o PLR de tal valor? A gente pegou o dinheiro, só que o

ganho total é se a gente se conseguir manter na empresa. Por isso que a gente já pede estabilidade, né?

Então é o que eu falo, o ganho maior é a gente continuar aqui. Não adianta a gente pegar aí oito mil reais de PLR, só que se a gente não continuar aqui, o que a gente vai ganhar? Porque a empresa vai continuar (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

E o trabalhador se justificou da seguinte forma:

[...] A gente se expõe muito. Igual eu, eu estou lá há seis anos e oito meses e eu falei para os caras: “olha, eu não tenho faculdade, eu não tenho curso especializado, foi o que eu argumentei lá para os caras quando eu entrei. Pô, eu vou jogar tudo isso fora, cara? Para ganhar mil reais a mais agora? Porque a empresa tinha dito que ia pagar sete mil. Pra brigar por mil reais a mais eu vou me expor, jogar praticamente seis anos fora para ganhar mil reais a mais agora, para daqui três meses ser mandado embora? Tipo ficar queimado, ficar preocupado e ser mandado embora? Falei não. Só não entrei nos outros dias porque fechou mesmo, bloqueou tudo. Até meus chefes não conseguiram entrar. Porque senão eu tinha entrado, eu não vou ficar me arriscando. Tenho filho pequeno, estou com uma nova mulher agora, estou com toda estrutura que depende de mim, eu não posso jogar fora essas coisas. É o que eu argumento lá. Quando eu falei com o pessoal do Sindicato, eles disseram: “a gente está brigando por mais direitos”. Eu falei: “você estão brigando pelos direitos, tá. E eu também estou lutando pelo meu”. E aí eles disseram: “então entra” (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo pessoal).

O trabalhador não vai se expor tendo em vista a falta de garantia de que, ante às prováveis respostas da empresa, ele vá permanecer no seu emprego e, assim, garantir sua reprodução material. O mesmo receio ficou aparente quando fomos questionar, sobre o mesmo tema, uma trabalhadora da Samsung. Também sem faculdade ou cursos técnicos, o que, para ela, aumentaria sua empregabilidade, e há mais de quatro anos e meio empregada, Paula se limitou a dizer sobre as greves: “É uma pergunta meio difícil. Essa daí eu prefiro não responder” (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo Pessoal). Na ocasião, nos dirigimos até a casa da trabalhadora e mesmo após vários esclarecimentos sobre as motivações do encontro, Paula interrompeu por diversas vezes sua fala para pedir explicações sobre as nossas intenções com a entrevista. Mesmo exaustivamente explicadas, ela ainda pediu para que não usássemos seu nome e sempre que podia fazia questão de elogiar a empresa, demonstrando receio de que algo que dissesse pudesse comprometer seu emprego. Sua avaliação sobre o sindicato foi bastante evasiva e se limitou a ressaltar sua relação com os sindicalistas, esvaziando qualquer consideração acerca do papel político do

órgão: “sim, eu gosto do pessoal [dos sindicalistas]. Com frequência a gente vai, conversa. Eles tratam sempre bem a gente. Eu gosto sim” (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo pessoal). Isso tudo em virtude do receio diante das nossas perguntas.

Outros trabalhadores ao serem questionados sobre as greves demonstraram a mesma preocupação. Reconhecendo a importância desse instrumento de reivindicação, porém, ponderando e clamando pela postura ética, pela legalidade e pelo respeito. Este é o caso de Ricardo, trabalhador da Eaton que considera “muito importante as greves, desde que mantenham a ética com a empresa e com os colaboradores”. Borges, trabalhador da Dell, diz que é a favor “quando são feitas por motivos justos e dentro da legalidade” e diz ser contra “qualquer tipo de violência ou vandalismo, [pois] todo mundo que decide ou não fazer greve deve ser respeitado”. Henry, também trabalhador da Dell, sequer participa e, embora respeite, diz que “muitas vezes as pessoas exageram”. Já Daniel, trabalhador da Eaton, se mostra descrente com a possibilidade de uma greve, dada a desunião dos trabalhadores, mas reconhece a legitimidade desse instrumento, desde que aconteça sem “arruaça”: “atualmente aqui na empresa os empregados não são tão unidos a ponto de conseguir uma paralisação. Eu acho válida a paralisação sem arruaça, para reivindicarmos salário, plano de carreira, condições de trabalho e PLR”. Por fim, Valdir, um experiente trabalhador da Benteler, diz que

[...] o trabalhador, ele tem que lutar pelos seus direitos. O trabalhador tem condição para isso. Ele tem que ter visão do trabalho que existe na categoria, né? Eu acho que o trabalhador sim, ele tem que lutar pelos seus direitos e garanti-lo, porque se o trabalhador não lutar por ele próprio, quem vai fazer isso por ele? Então ele tem que se ingressar sim. Claro, de maneira bem cautelosa e sem muita estripulia e fazer parte do movimento, tem que aderir. Eu acho que é válido, sim (Depoimento de Valdir, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Outro conjunto de trabalhadores ao opinarem sobre as greves expôs os limites dos mecanismos de controle forjados pelo complexo de reestruturação produtiva e mostrou-se disposto ao engajamento nesse tipo de movimento que acredita ser a única saída. Foi exatamente essa a opinião expressada por Jurandir, trabalhador da Bosch que, incisivo, disse que a greve é “a única saída”. Milena, trabalhadora da Dell, vai no mesmo sentido: “acho que são importantes para fazerem valer os direitos dos trabalhadores que lutam por melhores condições de trabalho. Muitas vezes é só dessa forma que conseguimos ter voz e

mudar a situação”. Assim como João Paulo, trabalhador da Schneider: “acho que se for para uma melhora no que diz respeito ao trabalhador, concordo plenamente, por buscar seus direitos”. Já Fabrício, trabalhador da Bosch, acredita que as greves são importantes não só para conquistas de direitos, mas também para a “conscientização e mobilização para formar novos e novas militantes dentro do ambiente fabril”. Também para além da conquista de direitos, Leonardo, trabalhador da Manserv, acredita que “as greves são necessárias pelo atual autoritarismo da empresa”. Por fim, César, da Samsung, expressando sua opinião a partir das experiências nesse tipo de movimento diz que “as greves que aconteceram na empresa foram por motivo de PLR. Mais do que necessárias, pois produzimos muito e quando tem uma bonificação, eles querem só tirar de nós”.

Ainda que o complexo de reestruturação produtiva, mesmo reforçando os mecanismos de controle sobre o trabalho, não tenha conseguido eliminar totalmente os conflitos do seu horizonte, algo notável pelas falas acima, a ausência de movimentos grevistas massivos na categoria revela o predomínio da disciplina fabril, contra o qual os movimentos operário e sindical não conseguiram dar respostas e, no caso do movimento sindical, em virtude das práticas que adota, tende a afastar os trabalhadores que, inseguros com relação à efetividade delas, temem pelo seu emprego. Desse modo, são colocados novos desafios para a classe trabalhadora que consistem na construção de estratégias capazes de superar os obstáculos que impedem que, mesmo os órgãos pretensamente combativos, subvertam o atual quadro de precarização das relações de trabalho, caracterizado pela intensidade das atividades e, por consequência disto, pelo adoecimento físico e mental. Essa tarefa se torna ainda mais desafiadora se levarmos em conta que o atual quadro de precarização não se restringe somente às relações de trabalho no espaço fabril e se estende, como um lastro físico e mental indissociável deste, a outros espaços sociorreprodutivos, ou seja, o tempo fora do trabalho.

4.4 O metalúrgico campineiro como “carcaça do tempo”

Analisando a forma que assumia o tempo fora do trabalho no período de expansão do capitalismo monopolista na década de 1950, Lefebvre (1991) buscou elaborar essa dimensão através da crítica da vida cotidiana, uma vez que, para o autor, a moderna civilização industrial criou a necessidade do lazer no cotidiano do homem ao contrapô-lo ao trabalho. Para o autor, a primeira coisa que o homem do mundo moderno espera do lazer é interromper a preocupação, o cansaço, a tensão e a ansiedade que o cotidiano (o trabalho) lhe causa. Ou seja, ele busca o relaxamento, o descanso, o divertimento. Surge, com isso, uma série de ideologias, bem como uma série de técnicas e procedimentos, alguns passivos, como os filmes (desde que seu conteúdo explore algo exterior ao cotidiano) que buscam libertar a vida do seu conteúdo; e outras ativas que buscam obter o controle sobre ações e músculos (esportes, por exemplo). Para o autor, essas são evidências de que o homem moderno busca no lazer aquilo que não encontra no trabalho e nem mesmo na família, na vida privada. Esse indivíduo dificilmente sabe e sequer se pergunta onde a felicidade pode ser encontrada, já que o mundo com o qual se defronta no seu cotidiano lhe é alienado¹¹³. Por isso, o lazer só pode ser encontrado a partir de fora do realmente existente, no que é artificial, sem relação com a “vida real”. Em outras palavras, a necessidade do trabalho (alienado) na sociedade industrial criou a necessidade do lazer e este se tornou passível de ser explorado em meio às relações alienadas (lazer, portanto, alienado). A partir daí, a interrupção da atividade laboral no cotidiano abriu um campo fértil para ser explorado pelas habilidades em criar imagens e atividades artificiais de modo a explorar a demanda pela artificialidade. Ou seja, transformar o feio em bonito, preencher no homem o que lhe é vazio através do supérfluo, explorar suas insatisfações e, com isso, seduzi-lo, fasciná-lo. Assim, desde filmes que extrapolam qualquer senso de realidade, passando pelos passeios nos parques, cafés, parque de diversões, danceterias, boates, o erotismo, etc. podem estimular sensações que insinuam a fuga do cotidiano real, porém, sem romper com as

¹¹³ Aqui o termo alienação aparece com o sentido de *estranhamento*, com base em Marx (2004). Optamos, no entanto, em manter o termo como uma tradução direta da versão em Língua Inglesa da obra referida de Lefebvre, onde aparece como *alienation*, embora o autor se baseie na mesma obra marxiana, os *Manuscritos Econômico-Filosóficos*.

contradições que inclusive esse tipo de lazer é parte, afinal os indivíduos trabalham para obter o lazer e o lazer existe para fugir do trabalho. Um círculo vicioso.

Portanto, no seu cotidiano, o homem moderno foi condicionado a separar essas duas esferas: a do trabalho alienado e a do lazer, ou o tempo fora do trabalho, explorado mercadologicamente. Na fuga das suas atividades estranhadas, esse homem busca cada vez mais valorizar a sua vida privada e nela consumir o que lhe for oferecido enquanto alternativa para suprir o seu “vazio”. Como um desdobramento lógico desse processo, a vida privada torna-se tão-somente mediada pelo consumo induzido pelas fantasias e artificialidades criadas nos espaços fora do trabalho. Dessa forma, as relações pessoais (desde a familiar, mas também na prática esportiva, ou um encontro num bar, café, etc.) estabelecidas fora do trabalho tendem a ser mediadas pelo consumo e a reproduzir formas de contatos individualistas, afinal, é através dos bens de consumo que o homem no seu cotidiano se depara e se apropria, de forma alienada, através do conceito do meu e do teu (e, portanto, não do nosso). Essa é a maneira pela qual o mundo (alienado) se torna único para o homem, para o indivíduo. Ele se realiza aí, nessa apropriação (Lefebvre, 1991).

Com base no seu quadro analítico, o autor enxergou os limites colocados à realização do homem no seu tempo fora do trabalho, mesmo em meio ao crescimento de tecnologias que começavam a ocupar cada vez mais o cotidiano naquele espaço. Tomando como exemplo a penetração da ciência voltada ao ambiente doméstico, o autor afirmou que, mesmo reduzindo o tempo gasto com as tarefas diárias e aumentando a disponibilidade de tempo livre aquelas tecnologias, ao invés de estimularem atividades criativas, eram responsáveis por expandir o “vazio” (Lefebvre, 2002). Suas análises feitas na década de 1950 adiantavam aspectos de uma crise de sociabilidade que, no final da década seguinte foi, juntamente com outros fatores, dentre eles o esgotamento de um determinado padrão de consumo, responsável por uma ofensiva das classes trabalhadoras nos países centrais, incluindo o movimento operário. Encerrado aquele ciclo de lutas, reforçados que foram os mecanismos de controle do capital sobre o tempo de trabalho, tais aspectos do tempo fora do trabalho não foram, nem de longe, alterados, senão, vimos um aperfeiçoamento dos meios que buscam reforçar os aspectos alienados do homem no seu tempo de lazer, como

um desdobramento do desenvolvimento de novas tecnologias que tendem a diluir a separação entre esses dois espaços aprofundando o “vazio” existente no indivíduo.

Vimos que o desenvolvimento da ciência e da tecnologia após a crise enfrentada pelo capital na década de 1970 fez parte de um conjunto de respostas capitalistas às resistências dos trabalhadores que lançavam mão da sua experiência prática no ambiente fabril para sabotar a produção e/ou obter algum alívio, conforto, na sua atividade. Com isso o capital pôde reforçar os mecanismos de controle e ao mesmo tempo aprofundar a fragmentação dos trabalhadores, sobretudo pela possibilidade de supervisão remota sobre o trabalho, isso tudo ao mesmo tempo em que centralizam tais informações e operações. Além disso, hoje, ao serem incorporadas nos ambientes domésticos, essas tecnologias desempenham dissimuladamente a função de produção e reprodução da força de trabalho. Refletindo sobre a submissão das novas gerações de trabalhadores a esse processo, Bernardo (2008, p. 67) cita o exemplo do papel que tiveram os divertimentos eletrônicos na rapidez em que elas se habituaram aos computadores introduzidos no processo produtivo, constatando que “pela primeira vez uma tecnologia de trabalho foi aprendida como divertimento”.

De qualquer forma, o tempo fora do trabalho não deixou de reproduzir as estratificações das categorias sociais e grupos culturais, ao contrário disso, os vários tipos de publicidade e os vários meios de lazer consumidos as reforçam socialmente e formam “as habilidades e as aptidões de segmentos específicos da classe trabalhadora, tal como se formam os ideais e os comportamentos dos membros das classes dominantes” (Bernardo, 2004, p. 67). No entanto, as aspirações de consumo das classes trabalhadoras são frustradas na medida em que os meios de informação permitem a difusão da mesma mensagem para todos, de modo que na sociedade se cria um padrão de consumo hegemônico pelas transnacionais que molda um trabalhador supranacional “capaz de se inserir com os mesmos comportamentos e as mesmas aspirações nos mesmos sistemas de trabalho” e, com isso, fecha-se o “círculo dos processos produtivos complementares, e os agentes da produção passaram a ser produzidos junto com os produtos que consomem, ou que desejam consumir” (Bernardo, 2004, p. 67-68).

Para Alves (2011, p. 93) essa extensão não diz respeito somente à atividade exercida à distância, longe do local de trabalho, proporcionada hoje pelas novas tecnologias da informação e comunicação. Mas também à “presença insistente de valores-fetichê, expectativas e utopias de mercado que reverberam na vida pessoal e nas instâncias de sociabilidades daqueles que buscam um tempo livre”. Desse modo, as novas tecnologias de informação e comunicação impulsionaram ainda mais a ideologia de mercado que preenche também os espaços de lazer e do lar. Ou seja, “o tempo de vida tornou-se mera extensão do tempo de trabalho” e as tarefas do trabalho estranhado invadiram a esfera doméstica.

O homem, portanto, desde o advento da moderna sociedade industrial, é reduzido à mera mercadoria, reduzido à força de trabalho que é apropriada pelo capital e se encontra, fora do espaço fabril, realizado em meio a um leque de artificialidades que exploram seu tempo ocioso, de descanso, de convívio social. Assim, conforme Mészáros (2007, p.44), o capital subverte e degrada o “lazer” ocioso “com o objetivo de submetê-lo, exploradamente, ao imperativo global da acumulação do capital” e, desse modo, veste uma “camisa de força” em uma das mais importantes conquistas da humanidade, o *tempo livre* potencialmente emancipatório, que é incorporado no *trabalho excedente* e manipulado pela *contabilidade do tempo* do capital. Desse modo, Mészáros (2007), com base em Marx, afirma que no sistema socioeconômico existente onde cada homem é igualado ao seu trabalho, que por sua vez é igualado ao trabalho de outro homem e traduzido a um denominador comum como máquinas e substituíveis por elas, os *seres humanos* são reduzidos à *condição reificada* e à posição “ignominiosa de ‘carcaça do tempo’”. E, em virtude disso, uma vez que

[...] a possibilidade de manifestar e realizar praticamente o *valor inerente* e a especificidade humana dos indivíduos através de sua atividade produtiva essencial é bloqueada como resultado desse processo de *redução alienante* (que determina que um “homem de uma hora vale um outro homem”) o *valor* como tal torna-se um *conceito* extremamente *problemático*. Pois, no interesse da lucratividade capitalista, não apenas não há espaço para a efetivação do valor específico dos indivíduos, mas o que é ainda pior, o *contravalor* deve prevalecer sem cerimônias sobre o valor e asseverar sua absoluta dominação como a única relação de valor prática admissível (Mészáros, 2007, p. 43).

Com isso, ainda segundo o autor, tudo aquilo que não possa ser acomodado *lucrativamente* no interior desse sistema socioeconômico “deve ser decretado como irrelevante ou inexistente, ou realmente destruído, se parecer apresentar resistência ativa ao desígnio restritivo mutilador do capital, como todas as tentativas de instituição de uma alternativa socialista genuína” (Mészáros, 2007, p. 43). Considerações sobre o tempo, portanto, são inadmissíveis para o capital, mesmo hoje, quando o tempo de trabalho se tornou um *anacronismo histórico*, em virtude do desenvolvimento do potencial da ciência e da tecnologia.

Bihr (1998, p. 145) destaca a contraditoriedade desse processo ressaltando os fatores de socialização produzidos pelo capital, responsáveis pela extensão e intensificação da comunicação social sob todas as suas formas, possibilitando o crescimento das relações e das práticas sociais, além da “descompartimentação dos grupos sociais, de seu espaço e de seu tempo, de suas práticas e de suas representações, desde as relações entre indivíduos e grupos locais até as relações entre nações, povos e civilizações no plano mundial”. Mas que, por outro lado, simultaneamente leva,

[...] devido às separações constitutivas das relações capitalistas de produção (separação entre a força de trabalho e os meios de produção, divisão mercantil do trabalho generalizada), a explodir a unidade da prática social em uma grande quantidade de trabalhos e de funções, de lugares e de momentos, de organizações e de instituições, etc., que não mais são religadas entre si, senão pela mediação das formas e dos aparelhos de reprodução do capital. Daí os efeitos bem conhecidos de desintegração, segregação, atomização. Em síntese, a *socialização* capitalista da sociedade é também e simultaneamente *dessocialização*: dissolução das relações comunitárias, relaxamento do vínculo social, privatização da vida social (Bihr, 1998, p. 145).

O conteúdo dos elementos presentes nessas análises pôde ser encontrado nas falas e nas observações que fizemos dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e Região, tanto em relação ao ambiente fabril, quanto ao ambiente fora do tempo de trabalho. Nelas pudemos enxergar o que se pode caracterizar hoje para essa parcela do operariado como preenchimento da vida privada com artificialidades, a ausência do tempo e dos meios para o desenvolvimento da criatividade, o “vazio”, o “relaxamento do vínculo social”, a “*dessociabilização*”, etc. Porém, pudemos perceber também que, hoje, diante das novas relações de trabalho, a forma que esses operários levam a vida com tais características,

aumenta o potencial nocivo das suas atividades assalariadas, ou seja, aumenta a vulnerabilidade desse trabalhador propenso às doenças invisíveis do corpo e da alma. E isso não porque houve mudanças significativas das formas como eles se organizam no seu tempo de descanso, mas porque esse tempo já não basta para suprir os desgastes físico e mental da sua atividade, já que a intensidade dos esforços físicos e a mobilização dos aspectos psíquicos exigidos pela organização do trabalho demandam um tempo de repouso para o qual o capital não aceita “considerações”. Dessa forma, o “vazio” do tempo fora do trabalho é preenchido, predominantemente, com o lastro de um processo de adoecimento invisível e sutil, e isso pudemos notar através do desdém com que cada operário descreveu o seu cotidiano nos espaços fora do ambiente fabril e pelas aspirações profissionais e pessoais que projetam para o seu futuro.

Milton, por exemplo, acorda todos os dias às 4h30min da manhã. Seu trajeto até a empresa leva cerca de uma hora. Até o retorno no meio da tarde, quando o operário chega a sua residência, dedicou cerca de dez horas do seu dia à sua atividade:

[...] Daqui até a Benteler, se eu pegar o carro, eu chego lá em 12 min. É muito rápido, por ser só pista é trajeto rápido. Mas como eu vou de ônibus, eu acordo 4h30min da manhã e pego o ônibus aqui em cima às 4h50min da manhã. Eu chego na Benteler todos os dias faltando 10min, 5min para às 6h, a gente começa a trabalhar às 6h15min. Então, praticamente o horário do momento em que eu saio de casa, que é 4h45min até eu chegar em casa, eu chego em casa 14h45min, 14h50min. Eu paro de trabalhar 13:50h, aí vou pegar o ônibus da empresa, o fretado. Então, do momento em que a gente sai, a gente tem 20min de tolerância que é 13h50min, 20min, 14h10min. E nesse horário o ônibus sai da Benteler. A gente tem esses 20min de trajeto do setor para se deslocar até o local onde os ônibus estão. Então, eu sou um dos primeiros a descerem, eu chego aqui 14h45min, 14h50min mais ou menos (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Nesse período se dedica a uma atividade que vem, de uns anos para cá, se tornando intensa, em virtude do aperfeiçoamento do maquinário onde trabalha, que foi aperfeiçoado para otimizar o tempo da produção. Desde o momento em que faz o “check-in” da máquina por volta das 6h da manhã, até o momento em que, às 13:50h, interrompe suas atividades e começa a sua jornada de volta para a casa, o trabalhador diz ter poucos momentos de interrupção, período em que tem que manter 90% de índice de produtividade, calculado

pela máquina, já computados os descontos com as horas de refeição e de reposição da matéria prima:

[...] Sim, atualmente meu trabalho é muito intenso e cansativo sim. No meu setor, tem uns dois anos pra cá, foi instalada uma tecnologia, vamos dizer, que de vigia quase, que se chama 'Sistema EGA', é um sistema que controla. Vamos dizer que a gente tem aí, durante uma hora, a gente tem uma quantidade de peças para produzir, cronometrado já. Esse tempo de uns dois anos pra cá vem sempre abaixando, sempre abaixando. Então o que acontece? O processo, nos últimos dois anos de instalação deu um salto. Vamos dizer que uma peça nós faríamos aí em 30s, hoje está em 15s e tem que fazer. E o coordenador nosso no caso fica só sentado no computador vendo o gráfico, porque a gente tem uma porcentagem de alcance durante o dia de 90%, calculando carga horária, calculando tempo que a peça está na máquina, calculado isso durante o dia inteiro. Nesse dia inteiro a gente tem que chegar a 90% de índice. É um controle diário. Quando você chega, você já começa a trabalhar na máquina, você faz um check-in ali, mais de emergência, como botão de emergência para ver se está funcionando, ver se o eletrodo está tudo funcionando, enfim, faz um check-in total. Aí o que acontece? Você digita seu RE no EGA, já faz o reciclo e já começa a trabalhar. Tem as paradas, quando você tem que trocar as embalagens, abastece a matéria prima, porque acaba, você não consegue produzir um dia inteiro sem acabar, então tem as paradinhas normais ali mesmo. E nessas paradas tem uma perda. Por exemplo: você trabalhou durante uma hora vamos dizer que você para aí uns dois ou três minutos para fazer locomoção de troca, o sistema vai calcular esse tempo que você ficou parado e jogar durante uma hora, então quando ela faz o reciclo durante uma hora ela vai calcular que você fez uma parada ali, vamos dizer de dois minutinhos, então ela vai calcular que você já estava por 15 ali. Você consegue manter e tal, por que o que acontece? Por isso que a gente não pode firmar um termo em 100% tem que ser de 90%, 92%, 93%, contando já com essas paradas, porque essas paradas não tem jeito, tem que ter mesmo. É impossível manter 100%, não tem jeito. Recentemente foi colocado um rapaz, um operador, só para poder ajudar a fazer essas trocas, arrastar embalagem. Às vezes precisa do carrinho hidráulico, para poder fazer a movimentação, aí precisa também da empilhadeira, que traz a matéria prima pra gente, então tem essa perda [de tempo]. Do restante, é mais o operador ali, junto com esse sistema. Então fica ali de "vigia" toda hora, porque a nossa empresa roda 24 horas, três turnos, então praticamente 24 horas. Tirando as horas de refeições, que em 24 horas dá um total de três horas, contando manhã, tarde e noite, essas três horas que ela não roda. Só que o que acontece? Quando você vai fazer refeição você tem uma parada ali também, mas se você passar de uma hora ela já dá "indeterminado" no sistema. Se você ficar muito "indeterminado", você já é chamado na sala para ver o que está acontecendo, porque essas paradas estão ocorrendo. É o que eu falei para você, é uma vigia de 24 horas. Porque tudo o que acontece, qualquer

paradinha que você dê de motivo indeterminado, se você colocou um código errado, na hora eles conseguem identificar.

Toda sexta-feira, não sei se é quinta ou sexta-feira, que eles fazem uma vistoria no sistema então lá aparece. Eles puxam o gráfico, e aparece: tal dia teve uma parada e perguntam: porque teve essa parada? Por que teve esse motivo indeterminado? Então, praticamente você tem essa vigília 24 horas (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Diferentemente de um sistema de cariz fordista, nesse caso o monitoramento não é feito por um chefe, supervisor, mas de forma remota, através de um sistema criado somente para calcular a produtividade. A vigia se torna constante e não há formas que possam burlar o sistema. Busca-se a partir dele otimizar ainda mais o tempo, nem que para isso seja disponibilizado outro operário para somente repor a matéria prima consumida no processo. Milton, que descreveu sua jornada, é o operário que acima se queixou de dores no joelho e no calcanhar por trabalhar “100% em pé”. Limitado a poucos movimentos dentro do “quadrado” onde trabalha (alguns passos para frente, para trás) que o ajuda a aliviar a tensão de ficar parado no mesmo lugar, de modo a não comprometer a sua produção semanal e não ser considerado “indeterminado”, o trabalhador, ao chegar em casa e ao aproveitar seu tempo livre se encontra muito cansado:

[...] Então, depois que eu chego eu fico sentado um tempo aqui [em um sofá, na sala, em frente à televisão] até dar a hora de ir à academia. Descansando. Eu chego em casa quase três horas. Aí eu tomo meu café, dou uma descansadinha de uma hora mais ou menos, tomo um banho e já vou para academia. Eu saio daqui mais ou menos umas cinco horas, cinco e pouco. Às vezes nos dias de semana, até pelo preço, eu costumo ir ao cinema, por ser mais viável. No fim de semana geralmente eu vou, como eu estou com meu filho em casa, eu vou no [Parque] Taquaral, levo ele em parquinho, mas até por lazer dele mesmo. Para mim, às vezes eu faço mais um churrasco em casa, reúno a família. Mas chega no sábado, no sábado não dá vontade nem de sair de casa. Minha mulher chega e fala: ‘vamos sair - daqui a pouco eu vou pegar meu filho – vamos sair com ele e tal, ir num shopping, num cinema, vamos levar para comer alguma coisa?’ E nossa, não dá disposição. Não dá mesmo (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

A sua rotina, inclusive, permitiu que nos recebêssemos somente em um sábado, dia que, ainda assim, trabalha até às 10h da manhã. O horário que encontrou para nos receber foi entre 11h e 14h, já que, depois disso, tinha hora marcada para buscar seu filho na casa da ex-esposa. Nossa conversa interrompeu seu momento de descanso que ocupava assistindo televisão que exibia um filme sobre mutantes transmitido por um canal privado e

que permaneceu ligada todo o tempo. Em um momento de descontração, o operário diz o que pensa sobre seu tempo de descanso aos finais de semana: “Eu costumo brincar que o domingo é bom só no sábado, mas quando você está no domingo, no outro dia já é segunda-feira e já perdeu a graça”. A partir da vivência do trabalhador, é possível interpretarmos sua frase da seguinte forma: a expectativa criada no sábado é que o descanso no domingo supra a falta de disposição, ao contrário do dia seguinte, que não dá margens para qualquer expectativa. Portanto, é assim que ocupa seu tempo nos finais de semana: se dividindo entre a indisposição e o convívio com o filho e a esposa, um esforço que parece fazer por eles. Para ele, apenas “às vezes” reúne a família.

Suas aspirações profissionais, no entanto, não vão além da manutenção do vínculo com a empresa. No máximo vislumbra uma mudança de cargo que lhe traga mais estabilidade em um setor que lhe parece mais promissor:

[...] eu pretendo fazer esse curso de logística que é uma área que está crescendo bastante na minha empresa. Praticamente de uns seis anos para cá ela aumentou umas quatro vezes o tamanho dela. Porque a nossa empresa ela tinha barracões alugados e o que ela fez, ocupou e montou os barracões lá mesmo. Porque tinha áreas, espaço sobrando lá, então praticamente nosso setor de logística aumentou muito, foi o setor que mais aumentou. É uma área que está predestinada a sempre evoluir lá. É uma área que eu queria arriscar, que essa área de logística. Como eu já estou lá mesmo, a minha intenção é ficar ali, o viável é ficar ali (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Frustrações passadas da sua vida pessoal, somado aos obstáculos trazidos pelo exercício profissional, sobretudo a falta de tempo, parecem aumentar as incertezas com relação às suas aspirações para o futuro pessoal:

[...] Aqui [casa onde moram ele e a esposa] nós fizemos umas melhorias aqui dentro, mas no meu ponto de vista é sair daqui. É uma coisa particular nossa. Então é comprar uma casa. Casa mesmo, apartamento para mim não convém muito. Pretendo ter mais filhos. Estou segurando um pouco, porque eu já tenho. Ela não. E ela quer ter. Então, por ser divorciado, é um fracasso, né? Você casou, teve um matrimônio, não deu certo. É um fracasso, né? Algo que você tentou e não deu certo. E como eu tenho um filho já, ele nem aqui está, para você ver, só o vejo de final de semana, então eu não tenho muito cuidado com ele. Ela não tem nenhum receio, mas eu tenho um pouco. Pela experiência não tão boa. Mas por ela não, porque ela é uma pessoa ótima para mim, mas baseado num passado não tão saboroso, agradável para mim (Depoimento de Milton, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Da mesma forma, a trajetória de Isabela como metalúrgica foi e é marcada pela intensidade das atividades na empresa e pela falta de tempo para se dedicar ao descanso e às coisas que de fato tem algum significado para ela. Polivalente, a trabalhadora já cumpriu diversas funções numa fábrica de eletrodomésticos, o que a capacitou descrever todas as etapas do processo produtivo e a tornou apta a suprir a demanda por força de trabalho em diversos setores, ao sabor da política de contratação da empresa:

[...] eu trabalho no setor da pré-montagem. Porque eu trabalho em dois setores lá. Então eu comecei na pré-montagem que é onde inicia o processo da fabricação do produto que é a linha de produção. É onde inicia todo o processo. Então eu trabalho lá em vários postos: eu trabalho na parte onde monta o teto do refrigerador, aí depois vem a parte onde a gente faz as vedações por dentro do produto e tem a parte de fiação do produto também que é onde a gente inicia. Aí depois vai os processos que é onde trabalha os homens que nem montar lateral, tombador e assim vai...E aí terminando esse processo na pré-montagem aí vai para a montagem que onde começa a instalação de portas, começa a colocar as partes das gavetas e tudo no interior do produto. Eu trabalho então na pré-montagem. Nós iniciamos a parte de montar mesmo: evaporador, caixa, as vedações, e aí, montou tudo isso, o produto já está montado pra espumar. E aí, após a espumação, ele vai para a montagem já espumado onde começa o processo de montar a parte interior do produto: tem as gavetas, tem as travas lá. Aí, não sei te explicar muito sobre a montagem, porque não trabalhei lá, eu sei pouca coisa porque eu já fiz um serviçozinho básico lá, por falta de mão de obra eu fui lá pra ajudar. Aí hoje eu trabalho no carrossel. Carrossel é onde faz a parte de teste do produto: se está funcionando. Assim, se está funcionando a parte de eletricidade do produto, no caso, luz, o painel, se a porta está funcionando, se está bem a gaveta, se ela abre e fecha. Faz o teste do plugue que é ligar e desligar o produto e testa a parte de gás e por final o posto que é o *high-pot* que é o teste final do produto, ou seja, a gente testa a resistência do produto, se ele dá algum tipo de choque e o aterramento do produto. Terminou esse teste, o produto está ok, ele já vai ser embalado. Mas assim, qualquer defeito que eu não consiga pegar e que eu deixe passar, automaticamente esse produto, ele desvia. Porque através do sistema eles conseguem pegar o produto lá na frente, então o que acontece? Passou um produto que está com um painel que eu não testei ou aconteceu de não dar tempo (...) porque a gente escaneia, quando o produto está com algum tipo de defeito a gente vai lá, escaneia o número do produto, o código e automaticamente a gente vai lá no computador e escaneia lá e automaticamente os caras conseguem pegar. Então, se passa esse produto, provavelmente lá na frente na qualidade eles vão identificar e já vão desviar o produto. Então não tem como, tipo, não adianta eu querer deixar o produto passar porque automaticamente eles conseguem pegar o defeito do produto. Ou seja se acontece isso aí alguém vem até mim, o responsável e fala: 'Isa, olhe, foi desviado o produto com defeito no teste de lâmpada, no plugue, na

tomada, ou seja, foi faltando, qualquer peça que está dentro do produto, eles conseguem, a qualidade, pegar, porque é visualizado tudo novamente lá com eles. Então não tem como passar. Ali pode ser pego defeito que vem da pré-montagem, defeito que vem da montagem e que passa pelo carrossel. Tem todo um processo, então mesmo que começou lá na frente, espumou, eles pega aqui (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Questionada sobre qual atividade que desempenhou era a mais cansativa, ela respondeu:

[...] eu posso te dizer o setor de pré-montagem. A montagem já é um processo mais lento e o carrossel então nem se fala, você trabalha praticamente sentado é super lento o processo de lá. A pré-montagem sim é um setor assim que você trabalha puxado porque ele que inicia o produto, então você tem que mandar produto a todo momento ali. Vamos supor: são três linhas e cada linha tem um tanto de produto, por exemplo: a linha em que eu estou, que eu trabalho, que é a linha três, é 70/80 por hora, então tem que puxar 80 produtos por hora. Então é pauleira, é cansativo, entendeu? É muito rápido ali. A linha dois já 50/60 por hora e a linha um uns 47 por hora. Porque o que acontece? Na linha 3, roda um modelo que é o modelo que a gente fala que é o coração da fábrica, que mais vende. Então ali é o produto que sai mais. A linha dois é a linha que produz todos os modelos. É uma linha que roda ali todos os modelos que rodam na linha um e na linha dois. A linha é só frost-free que é o produto mais caro e mais complexo de montar, de produzir. Então o carrossel é um setor que qualquer um gostaria de trabalhar, porque é mais tranquilo, é lento, porque você tem que visualizar totalmente o produto porque ali ele já está quase totalmente pronto, saiu dali, passa pela qualidade e o produto já é embalado para ir para a casa do cliente. Então ali é super tranquilo para trabalhar. É onde tem o pessoal de abafar o gás, então ali tem que ter visualização 100%. Então ali é mais tranquilo. Vem três produtos para você visualizar, espera um pouco, aí puxa, vem mais três produtos, então o processo é bem lento é super tranquilo para trabalhar (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Embora o ritmo do “Carrossel” seja mais lento e proporcione mais conforto, vale lembrar que pesa sobre essa atividade a responsabilidade e a cobrança pela qualidade. Caso não seja identificado algum erro nesta atividade, é chamada a atenção do trabalhador lá na frente pelo fato de o produto ter “passado” com algum defeito. De qualquer forma a trabalhadora admite se sentir mais tranquila na inspeção, setor ao qual pertence, embora na ocasião da nossa entrevista ela estivesse cobrindo demanda por trabalhadores na pré-montagem.

Hoje Isabela já está formada, mas meses antes cursava faculdade e nos conta um pouco do intenso período:

[...] Assim, eu comecei a estudar e eu estudava no período da manhã e trabalhava no segundo turno. Eu fiquei um ano e meio estudando de manhã e trabalhando na parte da tarde até meia noite. E assim, eu chegava 1h em casa, 5h30m, 5h45m eu já tinha que estar de pé pra ir pra faculdade. Aí eu consegui mudar de turno porque eu ganhei bolsa na faculdade e aí, assim, pedi pra eles pra eu mudar de turno, porque, daí, como eu não ia pagar a faculdade (...) Aí eles conseguiram e eu mudei pro primeiro turno e passei a estudar no período noturno. E assim, não deixa de ser cansativo, porque eu costumo acordar 3h45min, porque eu pego o fretado umas 4h15m mais ou menos. Porque o início de turno nosso lá, às 5h15m, nós estamos trabalhando. Então, assim é cansativo. E eu cheguei a estudar, fazer estágio e trabalhar normal dentro da empresa. Então eu trabalhava no meu período normal. Das 3h eu fazia até às 5h ou 5h30m o estágio e dele ia direto para a faculdade. O dia inteiro fora de casa. No outro dia o mesmo processo. Ou seja, você começa a ficar...muita coisa e você dorme pouco. Só que assim, lá [na empresa] em questão disso, a empresa ajuda muito o funcionário. Todas as pessoas que fazem curso, estudam, independente da área, eles dão estágio para a pessoa. Não é remunerado, mas eles dão o estágio para a pessoa fazer. Tanto a área de segurança do trabalho, na qualidade, eles costumam favorecer (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

O término do curso superior, no entanto, não trouxe o tempo necessário para que Isabela descansasse e/ou se dedicasse àquilo que realmente gosta. Por dormir e acordar cedo, sobra-lhe pouco tempo, que ocupa assistindo filmes, descansando, mexendo com plantas e esporadicamente se ocupa com outros afazeres, tudo isolada, no “seu mundo”, já que, até então, morava sozinha:

[...] Eu chego do trabalho a primeira coisa que eu faço é descansar um pouco, pelo menos meia hora, uma hora eu tenho que deitar e descansar, para me renovar, porque se não eu não consigo. Mas assim eu gosto, por exemplo, de assistir um filme, eu gosto de mexer muito com planta, às vezes eu entro na internet, mas não sou muito fã, não gosto muito de internet. Mas eu gosto de assistir filme. Eu gosto muito de coisas assim sem barulho, sabe? Ficar bem só eu no meu mundo ali. Mas eu costumo fazer isso. Como eu moro aqui, não tem muito o que fazer. Também tem pouco tempo. Mas às vezes eu vou para o centro, direto do trabalho, vou para o centro resolver algumas coisas, dou umas voltas lá e depois espero quase ficar a noite para voltar para casa. Eu costumo fazer isso. Dia de semana, como eu acordo muito cedo eu procuro dormir cedo, então eu não faço muita coisa. Ou eu assisto um filme e costumo muito mexer com as plantas. Adoro mexer com planta (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Tal rotina pareceu ter gerado na trabalhadora uma perturbação com o ambiente. Na fala abaixo Isabela demonstra incompatibilidade com a sua atividade e com os colegas de trabalho. Embora não explicita o que exatamente lhe causou perturbação, fica claro o esgotamento mental, a desmotivação, diante do ambiente em que trabalha:

[...] fisicamente nesses sete anos que eu estou dentro da empresa eu nunca tive problema nenhum em questão de, fisicamente, dor, LER, nunca tive. Mas assim, mentalmente, eu não sei se é porque você fica muito tempo naquele ambiente, só naquele setor eu comecei a ficar um pouco perturbada, desmotivada, porque você sabe: ali entre muita gente que gera picuinha, aquelas coisas assim e isso não é legal. Então, no meu caso que sou uma pessoa assim, mais fechada, não sou muito de conversar e todos os dias aquela mesma coisa ali, você vendo coisas dos colegas de trabalho, a falta de respeito eu acabei ficando muito perturbada e chegou a um ponto de eu chegar e falar para o meu chefe: “ou você me ajuda e me muda de setor ou você pode me mandar embora porque eu não aguento mais ficar naquele setor” – que é o setor da pré-montagem que eu trabalho hoje. Aí ele mudou eu de setor. Mas eu achei que, com os problemas que eu já tinha, fora da empresa, pessoal, e lá dentro, eu fui guardando e eu fui ficando de saco cheio e aí eu pedi para que eles me ajudassem me mudassem para outro setor que é para o carrossel, que é mais tranquilo (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Seu esgotamento com o ambiente fabril se somou aos problemas de ordem pessoal, em uma espécie de ressonância de perturbações entre os dois espaços. Vale lembrar que esse tipo de situação foi bastante recorrente com outros trabalhadores da categoria que buscaram o Sindicato para abrirem CAT, alegando “estresse” por causa do “ambiente de trabalho”. No caso da trabalhadora, no entanto, ela preferiu os canais abertos pela empresa para tentar solucionar seu problema, além de um tratamento particular:

[...] Eu estou fazendo tratamento, mas não é só por causa do ambiente da empresa. Mas está me ajudando muito, você entendeu? Porque querendo ou não, trabalhando, aquilo ali foi me enchendo e [o tratamento] está me ajudando muito dentro da empresa. Mas lá dentro em si eu conversei com assistente social, sempre tem uma pessoa ali dando assistência para você. Se eu não estou bem, ela fala: “olha, você não está bem, peça licença, procura a gente e a gente conversa. Se não estiver bem você sai, não fica, peça para o seu chefe liberar”. Então, eu trabalhava lá e se eu não estava bem eu pedia para o meu líder ou ia conversar com a assistente social, ia para o ambulatório. Então eles sempre deram apoio nessa parte, mas eu cheguei a passar bastante com a assistente social lá (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Como vimos, esse tipo de assistência prestada pela empresa pode, nem sempre, servir a propósitos altruístas. Por vezes, pode servir como uma triagem que mais tarde pode

ser usada para desligar aqueles trabalhadores que já apresentam algum tipo de distúrbio físico ou mental. Parece não ser esse o caso, mas de qualquer forma, as causas para a trabalhadora, são bastante claras: “Era mais o ambiente mesmo que era muito pesado”.

Ainda assim, a operária projeta seu futuro na empresa. Agora formada em administração, espera pôr em prática a experiência do seu estágio e, tal como Milton, aspira mudar de atividade. No seu caso espera administrar um negócio próprio em um mercado de serviços estéticos que acredita ser promissor. Suas perspectivas profissionais se fundem com as pessoais:

[...]eu gostaria de estar exercendo lá a minha área agora que estou formada na faculdade. Como eu fiz estágio eu gostei do estágio que eu fiz que o foco foi dentro da manufatura, chão de fábrica, tudo em relação ao funcionário, eu gostaria muito. Esse é o meu objetivo lá. Já para a minha vida, ser uma grande administradora, uma empreendedora. Trabalhar com um negócio para mim mesma. O que acontece? Eu me formei em administração, mas eu estava voltando meu foco para a área de estética. Administrar algo na área de estética. Ao mesmo tempo em que eu quero administrar, eu também quero estar trabalhando, entendeu? Porque eu acho que é uma área que está fluindo bastante no mercado, ainda mais porque a mulherada adora. E eu acredito nisso. Eu tenho muita vontade de lá na frente ter um negócio meu para gerenciar. Eu já estou com esse pensamento (Depoimento de Isabela, trabalhadora da Mabe. Arquivo Pessoal).

Vemos nesses dois casos que o ritmo impresso pelo ambiente fabril vem repercutindo de maneira nociva nos espaços domésticos e nas relações pessoais desses trabalhadores, tornando esse espaço ainda mais vulnerável ao relaxamento dos vínculos sociais, à dessociabilização, ao “vazio”, em um processo silencioso que parece velar pelo adoecimento físico e mental invisíveis. Embora ainda seja recorrente a busca pela “fuga do cotidiano”, sobretudo através dos programas televisivos, como os canais exclusivos de filmes, típicos dos pacotes de TV por assinatura, não só presenciado nestes dois casos, mas em todas as residências que visitamos, e da frequência em que todos eles vão aos shoppings¹¹⁴ e cinemas, predomina o desestímulo, mesmo para as relações sociais, e o isolamento¹¹⁵. Sem muitas perspectivas para além da vida que levam, da rotina que levam,

¹¹⁴ Sobre o papel que cumpre os shoppings no preenchimento do “vazio” dos indivíduos e como eles reproduzem e se apropriam dos espaços de vivência do cotidiano ver Padilha (2006).

¹¹⁵ Estudos mostram que a solidão potencializa muitas doenças e é vista como a causa de morte precoce equivalente ao consumo de quinze cigarros por dia e duas vezes mais mortífera do que a obesidade. Além

para além da condição de assalariados, projetam para o futuro profissional, no máximo, uma condição mais estável em um mercado de trabalho que acreditam ser promissor, chegando mesmo a fundir objetivos profissionais com os pessoais. Desse modo, concordamos com Alves (2011, p. 97) para quem “no discurso do capital, o ‘futuro’ é ‘fetichizado’ (o que é a própria negação da futuridade) – ele está pronto e acabado, restando a nós apenas adaptar-se a ele”. Isso tudo, mesmo frente a uma vida de desânimo.

E é essa a perspectiva também de Paula, trabalhadora da Samsung que praticamente não convive com um dos filhos durante a semana, por sair de casa às 14h50min e só voltar às 1h30m. O menor deles cursa os primeiros anos do ensino infantil e só chega à sua casa por volta das 12h30min, quando a mãe já se prepara para ir trabalhar. Ainda assim não cogita sequer mudar de empresa, já que se dedicou desde muito cedo a trabalhar e hoje faz o que gosta:

[...] Comecei a trabalhar cedo, com 18 anos. Aí trabalhei no comércio, aí depois do comércio vim para outra empresa. Nunca fui de ficar trocando muito de serviço. Mas foi isso, fiquei trabalhando um tempo no comércio, depois fui para essa empresa, que era do ramo químico. Aí trabalhei lá nove anos. Depois de lá comecei a trabalhar na Samsung e lá na Samsung eu estou há quatro anos. Então foi mais ou menos isso, sempre trabalhando. Nunca fiquei assim, tanto tempo desempregada, mas sempre trabalhando. Trabalhei sempre muito tempo em cada lugar. Nunca fui de ficar trocando de serviço. Sempre trabalhando. E hoje eu penso assim: eu estou acostumada dentro da minha área. Parar de trabalhar não dá. Então assim, eu gosto de trabalhar lá. Eu trabalho com o que eu gosto de fazer. Eu gosto de fazer o que eu faço. Então, eu estou feliz de trabalhar lá. Futuro? Não sei, sabe? (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo Pessoal).

A insegurança trazida por uma provável mudança de função inibe suas pretensões quanto a isso, afinal, mudaria a chefia e os colegas de trabalho:

[...] A gente pensa em subir [de cargo]. Mas depende também, assim, das pessoas que trabalham comigo, em ir para uma outra área. Então, assim, acho que o tempo de relacionamento [com os colegas de trabalho] pesa, né? Então, tem um contrapeso do que vai acontecer. É porque muda. Tipo, eu estou nessa área, aí, depois, eu vou para a outra área, sabe? Muda. Chefe muda. A gente fica muito tempo. Então a gente vai, e não adianta (...) a gente cria um vínculo, sabe? A gente não está acostumada com as

disso, a demência, a paranoia, pressão alta, a depressão, ansiedade e o suicídio são mais frequentes em pessoas cujas relações sociais foram cortadas. A “era da solidão” é fruto de uma ideologia predominante que alimenta o individualismo e a competição entre as pessoas. “The age of loneliness is killing us” - <http://www.theguardian.com/commentisfree/2014/oct/14/age-of-loneliness-killing-us>

peessoas (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo Pessoal).

Com as modestas aspirações para o futuro, a trabalhadora demonstrou estar conformada e condicionada ao seu cotidiano. Até mesmo o confinamento no ambiente doméstico parece hoje, após anos de dedicação ao trabalho, trazer alguma segurança de que nada vai mudar. Algo que não foi dito explicitamente, mas que ficou perceptível na forma como descreveu seu tempo “livre”:

[...] Eu fico em casa, cuido dos meus filhos, aproveito para fazer as coisas da casa, até de sábado. No domingo já não, a gente fica mais sossegado. Não sou de sair muito, não sou. Só se tiver algum aniversário, alguma festa, quando tem com o pessoal daqui, mas é mais aqui. No shopping eu até vou com um pouco mais de frequência, mas quando levo meus filhos (Depoimento de Paula, trabalhadora da Samsung. Arquivo Pessoal).

Já Daniel carrega um pouco mais de ambição oriunda muito mais da frustração com a atual empresa do que propriamente com as aspirações que tem para o futuro. Embora não tenha aceitado registrar sua fala a respeito do descontentamento no ambiente fabril, o trabalhador nos contou que sempre buscou se aperfeiçoar, fazendo curso de línguas (inglês), faculdade (administração), pós-graduação (gestão da qualidade), dentre outros cursos, inclusive os oferecidos pela autopeças onde trabalha (treinamentos de máquinas específica e de auditor interno), mas ainda assim cumpre a mesma função há sete anos, sem ser promovido. Nela o trabalhador inspeciona lotes de peças adquiridas dos fornecedores, atestando a qualidade antes de liberá-los para a produção. Função essa que lhe rendeu uma hérnia de disco. Por isso, não se sente valorizado e hoje busca, sacrificando o pouco tempo livre que dispõe, sacrificando o convívio com a esposa e o casal de filhos (o menino é recém-nascido), para buscar se estabilizar na carreira docente. Levantamos que o metalúrgico entra às 7h na empresa e cumpre jornada até às 17h. Finda a jornada, sequer retorna à sua casa, pois às 18h tem que participar das reuniões diárias da escola onde faz o seu “segundo turno” que é voltada para a formação de técnicos metalúrgicos. Neste espaço busca ampliar sua carga horária de aulas e se estabilizar de modo que não dependa mais dos rendimentos da metalúrgica. Para os seus objetivos de vida diz que pretende formar uma família, ter uma casa e um carro. Disse ainda que não precisa de riqueza para viver, só quer do básico, o que puder ter de melhor. Devido ao cansaço, nos finais de semana Daniel

busca ficar em casa e deixou de “promover som” em festas como DJ, algo que era um hobby para ele.

Os relatos e as observações que fizemos sobre a trajetória de um experiente metalúrgico da categoria pode oferecer elementos para pensarmos a trajetória e as aspirações dos demais. Primeiramente, nos chama atenção seu depoimento a respeito das dificuldades e da “facilidade” que teve na adaptação ao antigo e ao novo modelo de produção. Para ele, o desafiador ao longo desse tempo foram (e são) as novas tecnologias, sendo que, em seguida, revela a “tranquila” adaptação aos grupos de trabalho, uma vez que a disciplina e a submissão permeiam tanto as antigas quanto as novas formas de trabalho e, como denominadores comuns entre elas, servem, mais agora do que antes (porque envolve seus companheiros de grupo), como pré-requisito para não ser descartado:

[...] Olha, não é fácil não [a adaptação]. Não é fácil porque eu já passei por algumas fábricas, e dentro de algumas delas fiquei um tempo grande e a gente observa que a tecnologia ela avança muito rápido. E aí você tem que se adequar a elas. Dentro da fábrica você é obrigado a mostrar interesse, mostrar vontade de aprender. Porque a tecnologia, ela chega na fábrica através das máquinas operatrizes. Hoje você opera uma máquina e essa máquina vai ficando velha e amanhã ou depois a empresa ela traz uma máquina nova e você tem que aprender nela. Então, você tem que se esforçar. São máquinas numéricas, são máquinas CNC. Então, dentro desse processo aí você tem que mostrar interesse e inclusive vontade de aprender.

[...] Foi tranquilo [adaptação aos grupos de trabalho], porque dentro de uma empresa é difícil uma equipe não trabalhar bem, porque ali todos estão interessados em trabalhar e manter-se dentro do trabalho, empregado dentro de uma empresa. Então, todos buscam um perfil de desenvolver um trabalho bom dentro da equipe. Porque quando a empresa contrata um grupo de pessoas e dentro desse grupo tem aqueles que demonstram desinteresse, essas pessoas não ficam mais do que três a quatro meses dentro da empresa e são descartados. Porque a pessoa não mostrou interesse, né? *Aí fica aquela equipe de trabalho que sempre desenvolveu e sempre trabalha mais do que os outros.* Desenvolve, no caso. *Mostram interesse no trabalho.* Eu não tive nenhuma dificuldade em trabalhar em equipe. Em equipe eu trabalho nessa empresa hoje, mas no passado eu sempre trabalhei em equipe, mas era mais em equipe por setor, onde cada um tinha a sua atividade no setor, entendeu? Nessa empresa onde eu trabalho hoje em dia, cada um tem a mesma função. Ou seja, são peças que tem que passar de mão em mão diversas vezes. *É uma equipe que, se um não trabalhar direito, ele acaba atingindo outro, entendeu? Então, todo mundo tem a obrigação de trabalhar bem.* Quando esse não trabalha bem (...) Tem que ter uma disciplina ferrada, senão...é

complicadíssimo (Depoimento de Valdir, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Como dissemos, trata-se de um experiente metalúrgico que, com 46 anos de idade e mais de 30 anos na profissão, não esteve habituado às novas tecnologias de base computacional, como é o caso do CNC, o que demandou, segundo ele, “esforço” para e “vontade” de aprender, fatores dispensáveis, por exemplo, a um jovem que cresce manipulando softwares, jogos eletrônicos e computadores pessoais e cujo grau de esforço para adaptação não seria o mesmo. No entanto, sua longa trajetória como metalúrgico condicionado à disciplina fabril “ferrada”, o impede de enxergar as dificuldades da “obrigação de trabalhar bem” em grupo e partilhar as responsabilidades com os outros, sob pena do comprometimento do emprego de todos. Ou seja, para ele, que não estava habituado, as novas tecnologias é o desafio, já a disciplina de cada um no grupo é pré-requisito.

Ainda sobre adaptação, o metalúrgico nos contou que, há alguns anos atrás, ficou desempregado e se viu obrigado a interromper a sua “carreira” de metalúrgico, pois sem muitas alternativas conseguiu emprego somente em uma indústria de medicamentos da Região. Em virtude da idade, na época com mais de 35 anos, encontrou dificuldades para se inserir no ramo metalúrgico e buscou se adaptar nesse outro setor industrial. A longa trajetória como metalúrgico, no entanto, dificultou sua adaptação e sua experiência em outro setor não passou de uma semana:

[...] Eu tive uma passagem rápida pela EMS. Mas foi muito breve, porque eu fiquei desempregado uma época e aí, como eu já estava já acima dos 35 anos, o mercado ele é exigente, né? E aí, como eu estava desempregado, surgiu essa vaga na EMS, eu pensei: vou ver como é que é. E se desse certo eu ficaria lá por alguns anos, nem que eu tivesse que mudar de área completamente. Mas não deu certo, eu não me adaptei bem, porque a gente trabalha numa fábrica e numa fábrica de autopeças é aberta, é ventilada, você tem livre acesso para lá e para cá; já na EMS não, você trabalha numa área muito restrita, porque não pode ter contaminação. As roupas de proteção e tal. Então, eu não me adaptei bem e eu saí. Trabalhei apenas uma semana (Depoimento de Valdir. Arquivo Pessoal).

O trabalhador temeu que não conseguisse se inserir novamente no mercado de trabalho como metalúrgico em virtude da idade, ingressou numa empresa de outro setor e

não se adaptou. Logo conseguiu ingressar nessa autopeças, onde, na ocasião da entrevista, exercia a seguinte função:

[...] As peças de estrutura do carro. Não são as peças externas do carro, tipo o capô, tipo o teto, não. São partes de suspensão, partes de reforços do assoalho, reforços entre as suspensões do carro. É onde você olhando o carro, você não consegue obter a peça. Esse é o meu dia a dia, é trabalhar no setor de estampagem de chapas, para fazermos as peças para a estrutura do carro (...) trabalhamos com prensas e nessas prensas são instaladas ferramentas diversas onde são confeccionadas, onde são estampadas as peças. Lote por lote, montadora por montadora. São vários. Então a gente produz, por exemplo, 1500 peças para a Volkswagen. Acabou essas 1500 peças entra uma nova peça de uma outra montadora, entendeu? Entra uma nova peça, por exemplo, da Peugeot, ou entra uma nova peça da Toyota. Então a gente trabalha com diversas montadoras e no decorrer do dia a gente trabalha sempre de uma a duas peças, de um ou dois lotes para montadoras diferentes (Depoimento de Valdir. Arquivo Pessoal).

A função que passou a exercer, então, inseriu-se numa lógica flexível de produção, onde existe a necessidade de trabalho em grupo que opera as prensas e suas diversas ferramentas que buscam atender às diversas montadoras clientes e seus diversificados produtos. Um trabalho que sugere ser bastante ofegante, talvez não mais do que a sua experiência na fábrica de medicamentos, mas para o qual o trabalhador se dedicou durante e onde esperava continuar e ser reconhecido pela experiência e pela dedicação:

[...] Dentro dos limites que a gente tem, a gente está trabalhando nessa área mesmo de metalúrgico aí, no chão de fábrica, mas sempre se destacando pelo conhecimento que você adquire ao longo do tempo e desenvolver um trabalho, assim, de ensinar pessoas jovens que estão chegando dentro da empresa, uma vez que a gente trabalha em equipe a gente é obrigado a passar informações e conhecimento para quem está chegando. Então eu tenho esse objetivo de chegar ao máximo possível e trabalhar dentro dos meus limites, das minhas condições, buscar, cada vez mais, aperfeiçoar o conhecimento dentro do processo fabril, dentro do processo de fabricação de peças (Depoimento de Valdir. Arquivo Pessoal).

Em dois momentos de sua fala Valdir se refere aos limites. Embora não fique claro quais são, sua aspiração profissional para o futuro está condicionada aos seus limites. Eles podem ser de ordem técnica, já que, mesmo com toda a sua experiência, ele ainda possa encontrar limites para além dos quais pode não conseguir passar seu conhecimento. Mas

também podem ser de ordem física e mental, como sugere sua consideração acerca das horas-extras que fez ao longo do tempo:

[...] Tenho feito bastante horas extras, mas nos últimos meses, de acordo com a queda de volume, está bem fraco de horas extras. Mas tenho feito sim, no decorrer dos anos tenho feito sim. De dois a três dias durante o mês, dois finais de semana no caso. *Porque se torna cansativo você fazer hora-extra em todos os finais de semana, ocupa todo seu descanso. Então, por uma necessidade de descanso eu deixo de fazer hora extra* (Depoimento de Valdir, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

O cansaço passa a ser reconhecido somente quando a jornada é estendida até ocupar todo o seu tempo de descanso nos finais de semana. O trabalhador estabelece esse limite na sua fala: dois finais de semana a mais de trabalho, a partir dos quais começa a ficar cansativo. A jornada semanal na empresa é de 40 horas. Podemos presumir que, quando um trabalhador é escalado para as horas extras nos finais de semana ela se aproxima das 50 horas semanais. Presume-se com isso que, no “decorrer dos anos” o trabalhador se abdicou bastante dos seus momentos de descanso para manter uma política de relacionamento com a empresa, uma vez que a hora extra não indispensável aos seus rendimentos:

[...] No meu caso não [ela não é indispensável]. A gente faz mesmo para manter uma política de relacionamento com a empresa. Porque uma vez que você diz não a tudo o que é pedido para você fazer, o supervisor pode entender que você não está querendo a colaborar com a empresa. É uma política, né? E a gente faz a política da empresa. E ao mesmo tempo você é remunerado (Depoimento de Valdir, trabalhador da Benteler. Arquivo Pessoal).

Mesmo assim, sua dedicação, a disciplina e a aceitação da política da empresa não foram suficientes para manter seu emprego. Alguns meses depois da entrevista, a Benteler o desligou junto com mais 45 trabalhadores de diferentes setores, após uma queda da demanda das montadoras. Levantamos que a maioria dos demitidos era de trabalhadores e trabalhadoras experientes de diversos setores da empresa, provando que a política de rotatividade da década de 1990 ainda é colocada em prática: os mais velhos continuam “rodando” mais e estão mais suscetíveis a um grau de insegurança maior com relação ao emprego.

Mantido inalterado o quadro na categoria é possível afirmar que, enquanto estiverem empregados, os metalúrgicos enfrentarão um cotidiano marcado pela intensidade das atividades nas fábricas; pela insegurança, incertezas, da intervenção coletiva, diante dos

limites dos movimentos sindical e operário; será também marcado pelas abnegações das relações pessoais, mesmo as mais íntimas; e nos espaços fora da fábrica é possível dizer que os frágeis vínculos sociais velarão pelo adoecimento silencioso e invisível do corpo e da alma. Com relação ao futuro, para aqueles que depositam nesta profissão a esperança de estabilidade, ele pode reservar ainda mais insegurança.

Considerações Finais

A problemática principal abordada neste trabalho foi a sociabilidade dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e Região frente às transformações políticas e ideológicas dos movimentos sindical e operário, em meio ao estabelecimento do complexo de reestruturação produtiva. Ou seja, norteou nossas investigações compreender o peso que tiveram para o trabalhador as transformações políticas e ideológicas dos movimentos operário e sindical frente ao estabelecimento do modelo flexível de produção.

Vimos que, desde o advento da sociedade industrial, cada etapa da exploração sobre a força de trabalho, correspondeu a um tipo particular de acidentes e adoecimento do trabalhador. O capital, através das revoluções técnicas e tecnológicas, impõe novas formas de controle sobre o trabalho que intensificam as cadências dos movimentos dos trabalhadores, seja através da extensão do tempo despendido ou através da condensação de mais trabalho em um tempo igual ou menor da jornada. No entanto, o trabalho tende sempre a reagir a essas etapas, negando as condições a ele impostas. Diante dos conflitos, o capital buscou e, por vezes, logrou êxito em produzir o consentimento. Foi assim quando, após a crise econômica no entreguerras, diante da ofensiva do movimento operário ao modelo de produção fordista, ele se apoiou nos arranjos institucionais que ofereceram contrapartidas salariais e de seguridade social. Porém, para tanto, foram de fundamental importância as cisões no seio dos movimentos operário e sindical, onde uma parcela aderiu a esses arranjos e se colocou como interlocutora dos trabalhadores.

Esses arranjos se prestaram, portanto, a garantir a alta produtividade do modelo, de modo que fossem evitadas as revoltas, greves etc., e assim assegurassem um período de “paz social” que se estendeu do pós-II Guerra até meados dos anos 1960. Nesse período, os trabalhadores de um modo geral foram afastados das decisões tanto de ordem operacional, em virtude da divisão entre a concepção e a execução do trabalho, quanto das decisões políticas-organizacionais em todas as suas instâncias: econômica, social, condições de trabalho etc. Isso em virtude da configuração que não só o modelo de produção fordista apresentou, mas também o pacto que o sustentou, ambos inseridos em uma lógica altamente hierarquizada. No que tange ao papel exercido pelo movimento sindical burocratizado, vimos que ele se afastou das questões relativas às condições de trabalho, se restringindo a

garantir o pacto somente naquilo que ele oferecia, em especial os aumentos reais de salário e a seguridade social.

Desse modo, fragilizados pela degeneração das formas de lutas políticas que haviam forjado, ou seja, pela perda da autonomia de gerir suas próprias lutas e cindidos política e ideologicamente, os trabalhadores passaram a manifestar tão somente as formas individuais de resistência que, embora buscassem romper a disciplina da fábrica, no limite acabavam reproduzindo a fragmentação imposta pelo modelo e, por fim, acabavam reforçando-a. Muitas dessas formas individuais de resistência lançaram mão do saber-fazer que detinha o trabalhador. A prática no manejo das ferramentas e o conhecimento do processo produtivo fez com que ele utilizasse esse conhecimento muitas vezes para sabotar a produção. Tal conhecimento foi negligenciado pelo modelo fordista ao longo do período de “paz social”, que se ocupou apenas da exploração da componente física do corpo do trabalhador. Quando o pacto fordista começou a apresentar sinais de esgotamento, as revoltas, greves, movimentos autogestionários e outras formas de manifestações coletivas dos trabalhadores expressaram a enorme capacidade que tinham não só de gerir suas próprias lutas, mas também a produção e, com isso, foram inevitáveis os questionamentos de todos os arranjos institucionais, econômicos, sociais, políticos e econômicos.

Tais movimentos revelaram o profundo descontentamento com o modelo não só de produção, mas também, e igualmente decisivo, o de reprodução da vida sob o fordismo. Descontentamento expresso pela saturação do padrão de consumo de massas, pelas imposições éticas e estéticas do modelo, pela ausência de autonomia sobre suas reais demandas, enfim, pela sociabilidade forjada pelo modelo e “pacto” fordistas.

À luz daqueles movimentos e ante a queda da taxa de lucro, o capital buscou naquelas experiências sua resposta à crise, afinal a capacidade demonstrada pela gestão das lutas e da produção demonstrava que era possível, a partir delas, prescindir dos sindicatos e explorar a capacidade criativa do conjunto dos trabalhadores de modo a adaptá-las à produção. Ainda, o modelo que se desenvolvera no Japão ao longo das décadas de 1950 e 1960, adaptado do fordismo para atender ao mercado restrito e com escassez de força de trabalho adulta, foi fundamental para que, no ocidente, se conjugassem às mudanças que estavam em marcha e dessem início às profundas transformações no mundo do trabalho.

Diante delas, sob pena de sofrerem com a obsolescência, os sindicatos burocratizados adotam postura conservadora ou propositiva e, de um ou de outro modo, mantiveram-se reproduzindo o distanciamento dos problemas enfrentados pelos trabalhadores que haviam motivado as revoltas da década de 1960, ou mesmo aprofundando-os. O toyotismo ou modelo flexível de produção, no entanto, passa a colocar problemas qualitativamente diferentes que, pela sua própria característica de se apoiar sobre mecanismos que buscam explorar a componente subjetiva do trabalhador ao mesmo tempo em que dispõem de tecnologias que resultam em maior intensidade das atividades do processo de trabalho, agredem os tecidos moles, os tendões, além de provocar doenças de natureza psíquicas. É essa realidade que o trabalhador se depara hoje e para a qual esses órgãos demonstraram incapacidade política, ideológica e organizacional para reverterem.

Guardadas as particularidades das metamorfoses que aconteceram no Brasil, verificamos que, diante da conjuntura aberta nos anos 1990, parte significativa do sindicalismo aderiu às políticas empresariais e buscou junto a empresários e governos criar uma pauta que pretensamente modernizaria as relações de trabalho e o parque industrial do país, a exemplo do movimento sindical dos países centrais. Tal pauta foi calcada sobretudo na desregulamentação das leis trabalhistas e na construção de instituições capazes de produzir o consentimento dos trabalhadores no chão de fábrica.

Apesar do aparente contraste entre o comportamento dos sindicalistas nessa conjuntura e o adotado na década anterior, em especial os da CUT, vimos que o que ocorreu de fato foi o triunfo da conduta profissional, ou “racional”, daqueles sindicalistas que não ficara evidente até então, muito em virtude da pulsão das classes trabalhadoras ao longo da década de 1980. Essa conduta tinha sido obnubilada pelo protagonismo das classes trabalhadoras nas diversas formas de manifestação que reverberavam em movimentos grevistas massivos, mas ganhou nitidez quando a conjuntura neoliberal protagonizou demissões em massa, privatizações, além de mobilizar um forte aparato político-ideológico e repressivo, um legado do período autoritário que encontrou abrigo em diversas instituições após a *transição democrática*.

Ao longo desse processo, mesmo aqueles órgãos que surgiram como respostas à estrutura sindical autoritária do Regime Militar, a exemplo das comissões de fábrica em

São Bernardo do Campo e São Paulo, degeneraram e perderam sua autonomia, muito em virtude do atrelamento que tiveram com o movimento sindical e com as políticas empresariais, mas também porque, no chão de fábrica, reproduziram a prática de distanciamento do conjunto da militância, ou seja, se burocratizaram. Dessa forma, já na década de 1990, vieram cumprir papel apenas protocolar frente ao complexo de reestruturação produtiva, como correias de transmissão dos acordos políticos-ideológicos dos sindicatos com os órgãos empresariais e governamentais.

O discurso de que a conjuntura exigia uma postura pragmática do sindicalismo, com vistas a modernizar as relações de trabalho, impediu que essa parcela do movimento sindical enxergasse o potencial nocivo que o modelo carregava. Nocivo não só nos aspectos socioeconômicos, mas também e igualmente importante no aspecto ideológico, físico, subjetivo da classe operária. Tal discurso se aperfeiçoou e foi posto em prática através de acordos setoriais, reforçando aspectos do modelo flexível em diversas categorias, incluindo a principal categoria metalúrgica do país. Posteriormente, veio se tornar projetos de lei em âmbito federal e, por fim, tal discurso ganhou complexidade e se tornou projeto de governo para o país.

Esse percurso da ala majoritária da CUT não aconteceu sem resistências internas que buscaram reafirmar, prática e ideologicamente, muitos dos compromissos defendidos pela central na sua origem e construir uma crítica sistemática às políticas empresariais, governamentais, sindicais, que vinham sustentando a reestruturação do parque industrial brasileiro, apontando seus efeitos nocivos. Esses movimentos de resistência foram empreendidos sobretudo por alguns sindicatos e outras forças sociais que mostraram que havia um caminho alternativo, que não passava pelo propositivismo.

Entendemos que esse foi o caso dos movimentos operário e sindical campineiros. Rejeitando as parcerias e denunciando os efeitos nocivos que o modelo poderia provocar nos trabalhadores, conseguiram barrar muitas das instâncias que o sustentavam. Os movimentos prático-ideológicos promovidos já na década de 1980 contra a precarização do trabalho promovida pelo modelo flexível (portanto, antes do estabelecimento do complexo de reestruturação produtiva), permitiu que eles antevíssem e denunciasses o caráter que assumiriam aquelas transformações: mais trabalho, desemprego, adoecimento, precarização

dos contratos de trabalho. Para tanto, foi fundamental a atuação dos grupos de fábrica clandestinos no chão de fábrica, pois, sem formalidades junto às empresas, aqueles militantes trabalhavam junto ao conjunto dos trabalhadores de modo a subsidiar suas lutas, o que foi decisivo para apontar as contradições entre o discurso de uma empresa pretensamente democrática, moderna, permissiva, aberta aos interesses dos trabalhadores e a real condição que o modelo criava.

Apesar daqueles esforços, no entanto, a Região de Campinas se destacou pelo estabelecimento de um complexo de reestruturação produtiva que incorporou novas empresas, novas tecnologias, criou redes de subcontratação, além de promover demissões em massa, reduzindo significativamente a categoria. Tal complexo alterou o quadro de adoecimento dos metalúrgicos, onde passa a predominar as doenças dos tecidos moles e tendões e as de natureza psíquica. Teria sido esse um indício de que a reestruturação era inevitável e que a adesão ao propositivismo era a alternativa mais viável? Acreditamos que não, afinal essas são consequências também do protagonismo de uma grande parcela do sindicalismo, em especial, insistimos, da ala majoritária da CUT, que contribuiu para a despolitização de amplos setores da classe trabalhadora ao defender o novo modelo e não esboçar uma crítica sistemática a ele. Ao contrário, muitos sindicatos cutistas promoveram acordos que contribuíram para a sua consolidação e que inauguraram a desregulamentação das leis trabalhistas promovidas pelos governos neoliberais na década de 1990. Desse modo, o propositivismo foi antes um forte aliado das gestões de recursos humanos das empresas, além de assumir o papel de protagonista da reestruturação, do que uma alternativa sindical a ela, o que promoveu o isolamento e o enfraquecimento das forças sociais que se opunham a ele.

Isolados, os sindicatos e outras forças sociais que permaneceram na trincheira contra os ajustes de toda ordem promovidos ao longo da década neoliberal tiveram enormes dificuldades para se articularem de modo que não conseguiram evitá-los. No caso do SMCR, suas estratégias, como vimos, são vistas pelos trabalhadores como meios arriscados de enfrentamento, tamanha a insegurança que eles carregam diante das fragilidades do seu órgão classista, ainda que reconheçam os conflitos existentes nas fábricas e não retirem dos seus horizontes as formas de lutas coletivas.

Na esteira do mesmo processo estiveram as CIPAs, órgãos de fundamental importância, mas que, envoltas em um conjunto de formalidades que as afastaram do conjunto dos trabalhadores no chão da fábrica e obscureceram seu caráter político, ideológico e organizacional, foram ultrapassadas pelas técnicas e tecnologias que tornaram o processo de trabalho menos inseguro. Em virtude disso, hoje, esses organismos não parecem alcançar os problemas colocados pelo modelo flexível, consequências da maior intensidade das atividades e da exploração da dimensão subjetiva do trabalhador que não se esgotam no chão da fábrica e se alastra aos espaços de reprodução da força de trabalho. Ou seja, como disse um dos trabalhadores, elas não são “decisivas” no enfrentamento.

O que essa mudança no quadro de adoecimento dos metalúrgicos campineiros parece apontar é uma crise de sociabilidade que carrega aspectos daquela enfrentada pelo operário-massa sob o fordismo, uma vez que ainda há uma fuga do trabalho alienado nos espaços de reprodução que é marcada pelo consumo do supérfluo, pela *dessociabilização*, pelo isolamento social, pela hipertrofia da vida privada; porém, ela aparenta ser mais profunda na medida em que o trabalhador, apesar de não retirar do seu horizonte o enfrentamento, não encontra, ainda, nos seus órgãos de luta, potencialidade capaz de reverter esse cenário e, frente ao novo modelo de produção, consente e, por vezes, reforça os discursos e mecanismos destinados a controlá-lo física e subjetivamente, ainda que isso não lhe dê garantias de estabilidade. Portanto, uma vez que o modelo flexível intensifica seu ritmo e exige seu comprometimento subjetivo com a produção, o esgotamento produzido pela sua atividade se alastra aos espaços de reprodução, no seu tempo fora do trabalho, de forma sutil e silenciosa.

Bibliografia

Abreu, A. R. de P. et al. Produção flexível e relações interfirmas: a indústria de autopeças em três regiões do Brasil. En **Abreu, A. R. de P. (Ed)**. Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 2000. p. 27-73.

Alves, G. Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2013. 260 p.

_____. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. 168 p.

_____. O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000. 368 p.

Anderson, P. Câmaras setoriais: histórico e acordos firmados (1991-1995). Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 1998. 45 p.

Antunes, R. Uma esquerda fora do lugar: o governo Lula e os descaminhos do PT. Campinas: Autores Associados, 2006. 164 p.

_____. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.

_____. A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula), 2º Ed. Campinas: Autores Associados, 2005. 178 p.

_____. Os sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999. 258 p.

_____. Adeus ao trabalho. São Paulo: Cortez; Editora da Unicamp, 1995. 155 p.

_____. A rebeldia do trabalho. São Paulo: Ensaio; Campinas: Editora da Unicamp, 1988. 220 p.

ARAÚJO Ângela M. Carneiro & GITAHY, Leda. Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos. In: **Idéias** (O Avesso do Trabalho), ano 9, n. 2, 2003, p. 65-111.

Araújo, R. O novo perfil metalúrgico do ABC: um estudo sobre o trabalho e o modo de vida “just-in-time” do metalúrgico jovem-adulto flexível (1992-2008). Campo Mourão: Ed. Fecilcam, 2012. 172 p.

Augusto Pinto, G. A máquina automotiva em suas partes: um estudo das estratégias do capital na indústria de autopeças. São Paulo: Boitempo, 2011. 192 p.

Bernardo, J. Democracia totalitária: teoria e prática da empresa soberana. São Paulo: Cortez, 2004. 168 p.

_____. Economia dos conflitos sociais. São Paulo: Cortez, 1991. 371 p.

Bernardo, J. & Pereira, L. Capitalismo sindical. São Paulo: Xamã, 2008. 127 p.

Bernardo, J. & Delgado, R. Acidentes de trabalho: contribuição para uma análise. Revista de administração de empresas. Lisboa, Portugal, vol. 27, nº 3, 1985, p. 39-44.

Bihr, A. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998. 288 p.

Boito, A. O sindicalismo na política brasileira. Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005. 309 p.

Braga, R. A política do precariado. São Paulo: Boitempo; USP, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2012. 264 p.

Branford, S. & Rocha, J. Rompendo a cerca: a história do MST. São Paulo, 2004. 394 p.

Brecher, J. Strike! San Francisco: Straight Arrow Books, 1972. 330 p.

Brito, J.C.A A tomada da Ford: o nascimento de um sindicalismo livre. Petrópolis: Vozes, 1983. 139 p.

Cano, W. & Brandão, C. A. A Região Metropolitana de Campinas: urbanização, economia, finanças e meio ambiente. Vol. 1. Campinas: Editora da Unicamp, 2002. 439 p.

_____. A Região Metropolitana de Campinas: urbanização, economia, finanças e meio ambiente. Vol. 2. Campinas: Editora da Unicamp, 2002. 473 p.

Cardoso, A.M. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003. 328 p.

_____. A trama da modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil. Rio de Janeiro: Revan/IUPERJ-UCAM, 1999. 272 p.

Cardoso, A. M. & Comin, A.A. Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico. In. Cardoso, A.M. et. al. Araújo, N. A máquina e o equilibrista. São Paulo, SP: Paz e Terra, 1995. 430 p.

_____. Centrais sindicais e atitudes democráticas. São Paulo: Revista Lua Nova, 1997, n° 40/41, p. 167-192.

Carvalho, C.E. As origens e a gênese do Plano Collor. Belo Horizonte: Revista Nova Economia, 2006, v. 16, n° 1, p. 101-134.

Comin, A. De volta para o futuro: política e reestruturação industrial do complexo automobilístico nos anos 90. São Paulo: Annablume; Fapesp, 1998. 227 p.

Comin, A.A. A estrutura sindical corporativa: a consolidação das centrais sindicais no Brasil. Dissertação de Mestrado. Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, USP. São Paulo, 1995. 171 p.

Coriat, B. Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan/Editora da UFRJ, 1994. 209 p.

Dejours, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987. 168 p.

Diniz, E. Articulação dos atores na implementação da política industrial: a experiências das câmaras setoriais – retrocesso ou avanço na transição para um novo modelo? *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas, 1993 (Nota Técnica Extra-Blocos Temáticos).

Dwyer, T. Vida e morte no trabalho. São Paulo, Campinas: Unicamp, 2006. 407 p.

Fajardo, R.C. Qualidade e trabalho: um estudo de caso em sindicato de trabalhadores sobre os programas de controle de qualidade total. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São Carlos, 2005.

Fernandes, F. A constituição inacabada. São Paulo: Estação Liberdade, 1989. 381 p.

_____. Nova República? Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1986. 95 p.

Figueiredo, M. L. Uma alternativa sindical? A negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2007.

Filgueiras, L. A história do plano real. São Paulo: Boitempo, 2012. 297 p.

Galvão, A. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: Coedição, Revan, Fapesp, 2007. 344 p.

_____. Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 1996.

Gennari, E. Sindicato e organização de base: passos e tropeços de ontem e de hoje. São Paulo: CPV, 1999. 137 p.

Giannotti, V. & Neto, S.L. CUT ontem e hoje: o que mudou das origens ao IV CONCURTO. São Paulo: Vozes, 1991. 120 p.

Gounet, T. Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999. 117 p.

Gramsci, A. Conselhos de fábrica. São Paulo: Brasiliense, 1981. 121 p.

Grün, R. Fundos de pensão no Brasil no final do século XX: guerra cultural, modelos de capitalismo e os destinos das classes médias. São Paulo: Mana, 2003, vol. 9, n° 2.

Harvey, D. Condição Pós-Moderna. São Paulo: Loyola, 1993. 349 p.

Hobsbawm, E. J. A era dos extremos: o breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das Letras, 2003. 598p.

Jácome Rodrigues, I. Sindicalismo e política: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997. 281 p.

_____. Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria. São Paulo, SP: Cortez; Rio de Janeiro, SP: FASE, 1990. 172 p.

Jardim, M.C. Entre a solidariedade e o risco: sindicatos e fundos de pensão em tempos de governo Lula. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2008. 256 p.

Katz, C. Evolução e crise do processo de trabalho. In: Katz, C; Braga, Ruy; Coggiola, O. (1995). Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995, p. 11-44.

Krein, J. D. & Oliveira, M. A. Mudanças institucionais e relações de trabalho 1995 a 1998. In: VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Belo Horizontel: Anais Abet, 1999.

Lefebvre, H. The critique of everyday life Vol. 1. London; New York: Verso, 1991. 283 p.

_____. The critique of everyday life Vol 2. London; New York: Verso, 2002.380 p.

Lenine, V.I. O imperialismo, fase superior do capitalismo. In: Lenine, V.I. (1986). Obras Escolhidas. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1986. p. 579-671.

Linhart, D. A desmedida do capital. São Paulo: Boitempo, 2007. 244 p.

Loureiro, I. A revolução alemã (1918-1923). São Paulo: Editora Unesp, 2005. 179 p.

Luxemburg, R. Greve de massas, partidos e sindicatos (1906). Coimbra: Cenelha, 1974. 79 p.

Marcelino, P.R.P. A logística da precarização. São Paulo: Expressão Popular, 2004. 238 p.

Martins, H. S. & Jácome Rodrigues. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Tempo Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 1999, 11(2): 155-182.

Martins Rodrigues, L. CUT: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990. 143 p.

Marx, K. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2004. 175 p.

_____. O capital: crítica da economia política. Vol. I Tomo I. São Paulo: Abril Cultural, 1983. 301 p.

_____. O capital: crítica da economia política. Vol. I Tomo II. São Paulo: Abril Cultural, 1984. 306 p.

Medeiros, J. A. Polos tecnológicos: ilhas ou arquipélagos? São Paulo em Perspectiva, São Paulo, vol. 9, n° 3, p. 80-86, 1995.

Mészáros, I. O desafio e o fardo do tempo histórico. São Paulo: Boitempo, 2007. 396 p.

Noronha, E. G. Greves na transição brasileira. Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, 1992.

_____. A explosão das greves na década de 80. En. **Boito Jr, A. (Ed).** O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p. 93-135.

Oliveira, E. Toyotismo no Brasil. São Paulo: Expressão Popular, 2004. 212 p.

Oliveira, F. Quanto melhor, melhor: o acordo das montadoras. Novos Estudos CEBRAP, n° 36. São Paulo, 1993. p. 3-7.

Oliveira, P. R. A. Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário NTEP, Fator Acidentário de Prevenção FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2010. 280 p.

Padilha, V. Shopping center: a catedral das mercadorias. São Paulo: Boitempo, 2006. 224 p.

Paulani, L. Capitalismo financeiro, estado de emergência econômico e hegemonia às avessas no Brasil. In: Oliveira, F.; Braga, R.; Rizek, C. (2010). Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 109-134.

_____. Brasil delivery. São Paulo, SP, Brasil: Boitempo, 2008. 150 p.

Pedreira Filho, V. S. Comissões de fábrica: um claro enigma. São Paulo: Entrelinhas / Cooperativa Cultural da UFRN, 1997. 272 p.

Possan, M. A malha entrecruzada das ações. Campinas: Área de publicações CMU, Unicamp, 1997. 202 p.

Praun, L. A reestruturação negociada na Volkswagen: São Bernardo do Campo. In: Antunes, R. (Org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

Previtali, F. Controle e resistência na organização do trabalho no setor automotivo: o caso de uma empresa montadora nos anos 90. Dissertação de doutorado não publicada, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

_____. As relações de subcontratação no setor de autopeças: um estudo de caso. Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 1996.

Pinassi, M. O. Da miséria ideológica à crise do capital: uma reconciliação histórica. São Paulo: Boitempo, 2009. 144 p.

Ribeiro, H.P. A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz [Livro eletrônico], 1999. 255 p.

Sallum Jr., B. O Brasil sob Cardoso: neoliberalismo e desenvolvimentismo. Tempo Social, 2000, 11(2), 23-47.

Santos, F.F.S. A alternativa clandestina: um estudo dos grupos de fábrica de Campinas e Região (1984-1990). Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2009.

Secco, L. História do PT. Cotia: Ateliê Editorial, 2011. 316 p.

Soares, J.L. Sindicalismo no ABC paulista: reestruturação produtiva e parceria. Brasília: Outubro – Centro de Educação e Documentação Popular, 1998. 356 p.

Souza, D.C. (2005). Sindicato dos metalúrgicos de Campinas e Região diante do desemprego no período de 1990 a 2002. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da Universidade de São Paulo, 2005.

Tavares, M. da C. A economia política do Real. In: Mercadante, A. O Brasil pós-Real: a política econômica em debate. Campinas: Instituto de Economia, 1997.

Tragtenberg, M. Autonomia operária. São Paulo: Editora Unesp, 2011. 435 p.

_____. Burocracia e ideologia. São Paulo: Editora Unesp, 2006. 282 p.

_____. Administração, poder e ideologia. São Paulo: Cortez, 1989. 204 p.

Trópia, P. Força Sindical: política e ideologia no sindicalismo brasileiro. São Paulo: Expressão Popular, 2009. 228 p.

Tumolo, P. Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista. Campinas: Editora da Unicamp, 2002. 290 p.

DOCUMENTOS

“Bosch: conhecê-la para transformá-la”, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, 1993

Memória e Ação: 5 anos de um novo sindicato. Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos, 1989.

1º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, outubro de 1985.

“Rumo ao 2º Congresso” – Regimento Interno. Campinas, junho de 1986.

2º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, setembro de 1986

3º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, março de 1990.

“Organização de Base” – Debates para o Congresso. Campinas, julho de 1992 – 1º Edição.

4º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, julho/agosto de 1992.

5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, março de 1995.

6º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, agosto de 1998.

7º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região – Resoluções. Campinas, agosto de 2001.

Caderno de Teses ao 4º Congresso dos Metalúrgicos, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1992.

Caderno de Teses ao 5º Congresso dos Metalúrgicos, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1995.

Caderno de Teses ao 6º Congresso dos Metalúrgicos, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1998.

Cadernos de Debate Para o Congresso – N° 6 1ª Edição Julho de 1992, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1992.

Revista de Debates – 5º Congresso dos Metalúrgicos de Campinas e Região, nºs 1, 2 e 3, Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, 1995.

Reestruturação do Complexo Automotivo Brasileiro: as propostas dos trabalhadores na câmara setorial, Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, março de 1992.

Fontes estatísticas

Dieese, Subseção Campinas. (1991). Caderno de economia 12. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

_____. **(1989).** Caderno de economia 11. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

_____. **(1987).** Caderno de economia 2. Março de 1991. Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

Anfavea. Anuário Estatístico, 2013.

Sindpeças, Anuário Estatístico, 2013.

VÍDEOS

5 anos de lutas, vídeo comemorativo do aniversário de cinco anos da eleição da chapa de oposição. Campinas, Sindicato dos Metalúrgicos, 1989.

Vários depoimentos, vídeo comemorativo aos cinco anos de luta. Campinas, Sindicato dos metalúrgicos, 1989.

