

INDUSTRIALIZAÇÃO E TRABALHADORES: NOTAS DE PESQUISA SOBRE TRABALHO OPERÁRIO GLOBALIZADO

Sérgio Paulo Morais

Doutor em História Social
INHIS/UFU/PPGHIS
Sergio@inhis.ufu.br

Fabiano Silva Santana

Graduando em História, Bolsista I. C. Cnpq
INHIS/UFU
fabiano123silva@yahoo.com.br

RESUMO

Neste texto refletimos sobre a problemática da globalização na perspectiva de trabalhadores da empresa metalúrgica ThyssenKrupp, em São Paulo e Minas Gerais, THYSENKRUPP METALÚRGICA Santa Luzia S.A. e SADIA ALIMENTOS S.A., localizada em Uberlândia-MG, explorando a historicidade da luta de classes por meio da experiência vivida em fábrica. O objetivo maior do estudo é ressaltar determinadas relações estabelecidas entre trabalhadores e empresa, mostrando mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores, transformações nos modos de vidas, a partir de características atuais do trabalho operário.

Palavras-Chave: Globalização. Trabalhadores. História Oral.

INDUSTRIALIZATION AND WORKERS: NOTES ON RESEARCH WORKER GLOBALIZED

ABSTRACT

This work is a reflexion about the problematic of globalization through the ThyssenKrupp workers perspective; ThyssenKrupp, a metallurgical company in São Paulo, Thyssenkrupp Metallurgical Santa Luzia S.A. and SADIA S.A in Uberlândia, Minas Gerais. This work was gotten by exploring the historicity of class fighting, using the experience of working in factory. The main proposal of this work is to highlight some relations set between the workers and the company, showing changes in productive relations, in the sociability among workers and in transformation in the way of living, from the current features of operational work.

Keywords: Globalization. Workers. Oral History.

1. INTRODUÇÃO

Orientado por evidências e discussões da pesquisa “Organização Sindical em Rede: Um estudo sobre a globalização e condições de vida dos trabalhadores” (Fapemig/2010-12), este texto investiga experiências de operários no processo de globalização, explorando a historicidade da luta de classes.

O objetivo maior da pesquisa que ora se desenvolve é o de ressaltar determinadas relações estabelecidas entre trabalhadores e empresa a partir do processo de privatização e transnacionalização de diversas empresas, mostrando as mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores e transformações nos modos de vidas evidenciados por meio de entrevistas, fontes orais. Tais transformações têm provocado importantes desdobramentos nas vidas de milhares de operários, uma vez que o processo de

Recebido em 05/04/2012

Aprovado para publicação em 14/02/2013

“globalização” tem sido operado por meio de deslocamentos de plantas produtivas, fechamento de fábricas e por meio da reconfiguração das relações de trabalho.

Tal movimento destaca-se com mais vigor a partir do início da década de 1990, quando indústrias de alimentação, automotivas e têxteis em momentos anteriores passaram por profundas mudanças. Tais modificações podem ser caracterizadas pelo aumento da produção e pela modificação elementar (e estrutural) de sua matéria prima. Até a década de 1980, do nascimento ao abatedouro, um frango tinha em média 60 dias de vida. Em anos recentes, o tempo de “maturação” das aves, por exemplo, foi reduzido para menos de 40 dias, representando, portanto, uma redução em torno de 30%, reduzindo o tempo gasto para a produção desta “matéria prima” dos frigoríficos, além de haver melhor aproveitamento da ração para cada quilo de carne produzido. Evidentemente, essa expressiva redução no tempo e custos despendidos com a produção do frango, se articulava a um conjunto de outras decorrências, as quais recaem sobre as relações de trabalho e de exploração dos trabalhadores (VARUSSA, 2012).

Localizada na cidade de Uberlândia, uma das plantas da SADIA S.A. – empresa que tem nos instigado em função das modificações instituídas nas relações entre trabalhadores, produção e “patrões” – apoderou-se de uma empresa que nasceu de modo localizado, pois, a família “Rezende” (Resende Ltda.) começou em 1962, com a criação de uma granja para a produção de aves e ovos na cidade de Uberlândia. Mesmo sendo uma pequena Granja, a Rezende iniciava no Brasil um novo ciclo para a avicultura. Dizendo-se detentora de uma tecnologia de ponta e investimentos em genética, em pouco tempo tornou-se líder de mercado em venda de matrizes e pinto de corte. De acordo com informações da empresa (www.rezendealimentos.com.br, acessado 21/06/2011), em 1980 a Rezende já possuía três incubatórios e quatro granjas para o alojamento de aves reprodutoras. Um ano depois, passou a produzir os ovos SPF, utilizados na fabricação de vacinas humanas, veterinárias e em laboratórios de diagnóstico e pesquisa.

Em 1999, então, a Rezende foi adquirida pelo grupo SADIA e, a partir daí, diversificou ainda mais a sua linha de produtos, conquistando novos mercados e aumentando seu destaque entre os produtores brasileiros. Com atuação dita “independente” – pois a marca fora mantida pela empresa compradora, a Rezende, em 2004 –, assumiu a terceira posição no mercado de Congelados de Carne.

Nesse sentido, o que se observa a partir dos anos 1980 e, particularmente, ao longo da década de 1990, é a construção de uma nova forma de racionalização do processo de trabalho. Tais mudanças potencializam o controle e a vigilância no “chão da fábrica” e impõem aos trabalhadores um intenso e cuidadoso monitoramento por meio das análises constantes de índices de produtividade, de desempenho, de satisfação, dentre tantas outras. As novas estruturas de controle são apresentadas sob a celebração da qualificação do trabalhador e de sua maior inserção intelectual no processo. Ao mesmo tempo, o capital retoma, em um novo contexto, formas arcaicas de uso da força de trabalho como o trabalho temporário e precário.

A pesquisa tem demonstrado que as narrativas orais criam sentidos de experiências e dialogam com memórias públicas e amplas, que se pretendem dominantes e corretas no âmbito social. A utilização das fontes orais tem possibilitado análises sobre o “piso de fábrica”, ou seja, sobre relações de trabalho, bem como sobre a vida para “além muros”, as quais nos permitem evidenciar relações familiares, perspectivas de futuro e interpretações sobre as transformações nos viveres e nos modos de vida, algo que se percebe tanto nas entrevistas realizadas com operários da ThyssenKrupp, quanto as realizadas com trabalhadores da SADIA, atualmente denominada Brasil Foods em função da incorporação de/com outras empresas.

2. ASPECTOS DA GLOBALIZAÇÃO EM RELAÇÕES DE TRABALHO INDUSTRIAL

Nas últimas décadas, as empresas ditas globalizadas engendraram um amplo processo de reestruturação que envolveu a introdução de inovações técnicas e/ou organizacionais no processo de trabalho visando assegurar um maior controle sobre a produção. A expressão mais evidente dessas mudanças foi o advento das formas toyotistas ou do chamado “modelo japonês” de organização do processo produtivo, particularmente na indústria automotiva. A adoção de tais práticas pelas empresas do setor tornou-se o novo receituário de eficiência e

produtividade a ser seguido. cremos, portanto, que esse movimento histórico, genericamente envolvido nas transformações da produção dentro de um mercado mundial, precisa ser problematizado à luz das experiências dos operários, sujeitos de nossa pesquisa.

Em uma acepção a-histórica, influenciada pela construção ideológica ancorada na argumentação da mídia em geral, globalização nos remete às noções de totalização, à idéia de “aldeia global” – ou melhor de “um mundo sem fronteiras”. Nessa definição, o social como espaço das diferenças e das contradições desaparece, dando lugar a um processo homogêneo que se elege como sujeito da própria transformação. Quando, na verdade, as mudanças que promoveram o desenvolvimento das políticas econômicas as quais culminaram na globalização partiram das consideráveis alterações no papel do Estado, da desregulação financeira, da predominância do capital multinacional por meio do fortalecimento de grandes conglomerados produtivos e econômicos – que se fundiram e passaram a organizar e a regular diferentes territórios, privatização das empresas estatais, aberturas das economias nacionais e verticalização nas relações de produção; assim, impedem o desenvolvimento endógeno dos países subordinados a essa lógica capitalista, com a qual, gradativamente, os Estados são direcionados às políticas neoliberais de predominância tecnológica. Desta maneira, o Estado subordina-se ao capital e às potencialidades de subsunção do desenvolvimento tecnológico (CHESNAIS, 1996; CASTELLS, 2009; SOJA, 1993).

Na perspectiva de nossa pesquisa, a respeito da qual aqui apresentamos algumas notas iniciais, a relação entre “experiências de trabalhadores e globalização” pode desvendar processos poucos perceptíveis diante das leituras que salientam mais as mudanças que a percepção dos trabalhadores. Assim, é preciso reconhecer que o termo globalização, como tantos outros, possui muitos sentidos.

A forma como usamos esse termo está ligada a valores e/ou interesses que nos informam sobre as dimensões do social que estão sendo analisadas e do lugar de quem analisa nesse processo. Nessa abordagem, o termo se transforma em uma questão de investigação que ultrapassa, em muito, a procura de sinônimos no dicionário – por suas limitações e por não levar em conta aquilo que, para nós historiadores, é fundamental: a historicidade das palavras.

No dicionário, as palavras estão congeladas, como se seus significados atravessassem o tempo e esse não fosse indicativo de mudanças sociais. No máximo, esse tempo é abordado em séculos, sem levar em conta a dinâmica social, as relações complexas entre pessoas e grupos, que transformam os significados das palavras em problemas a serem enfrentados. Em outros termos, as palavras não são neutras ou impessoais, assim como a chamada verdade histórica também não o é.

A bibliografia produzida nesta área do conhecimento, notadamente a partir da década de 1990, caracterizou-se, em arriscada síntese, pela análise das mudanças identificadas nos mundos do trabalho, focando o processo como demarcado pelas “reestruturações produtivas” – uma das categorias chave do período para esta produção – ocorridas em diversos setores da economia, principalmente, o industrial e o bancário. Estas mudanças teriam sido ditadas pelo empresariado e por governos, tendo como argumento central a busca por uma maior participação – quando não sobrevivência – da produção brasileira em termos globais.

Naquela pauta, aos trabalhadores caberiam uma plêiade de situações caracterizada com alguns neologismos como o da “flexibilização” da legislação trabalhista (o decantado fim da “Era Vargas”), que, grosso modo, demarcariam precarizações nas condições e no regime de trabalho de maneira geral, sendo a parte mais visível a do próprio vínculo empregatício, com a intensificação, por exemplo, de terceirizações (ALVES, 2000; ANTUNES, 2006).

Conjuntamente, principalmente na década de 1990, verificava-se uma drástica redução nos postos de trabalho, bem como o foco na questão de habilidades e conhecimentos, vinculados a determinadas profissões e ocupações, trazendo aos trabalhadores uma suposta necessidade de constante qualificação e adaptação que os contraporiam à caracterização como obsoletos no mercado de trabalho. Evidentemente, como aponta Sennett (2006), este era um fenômeno de implicações mais amplas – para além, portanto, da situação nacional resumida acima.

Na contraposição àquela perspectiva apontada anteriormente de uma inexorável subordinação dos trabalhadores aos ditames da sobrevivência, as pesquisas que se dedicaram a investigar

estes novos espaços de industrialização constatarem o estabelecimento de um processo no qual os conflitos entre os projetos do empresariado e as perspectivas dos trabalhadores não se alinham simplesmente pela geração de empregos e supostos benefícios que isso possa trazer (GUIMARÃES, 2006). Nos casos analisados, outros sentidos e significados constituídos na trajetória ocupacional destes sujeitos fazem-se presentes no processo de formação da mão de obra industrial.

Entendendo que esses elementos se formulam nas trajetórias de vida e de trabalho desses trabalhadores, muitos deles com passagem pelas atividades rurais ou de contiguidade laboral e de vida entre campo e cidade, esta pesquisa buscou investigar as mudanças nos sentidos do trabalho para os sujeitos que se relacionaram com as indústrias metalúrgicas no interior do país e frigoríficas no Triângulo Mineiro, vivendo e pautando as transformações pelas quais passou o setor nas últimas três décadas em diversas regiões do país.

3. EMPRESAS GLOBALIZADAS E TRABALHADORES

No intuito de discutir as relações entre trabalho, trabalhadores e globalização, salientando perspectivas de sujeitos sociais, implementamos como procedimento metodológico a interpretação e a produção de fontes orais. A necessidade de lidar com as narrativas como textos, de apreender os significados que constroem e as impregnam levou-nos a aprofundar discussões sobre o papel dos atos interpretativos que se fazem na vida cotidiana, no trabalho intelectual, nas ações e políticas culturais, na construção histórica, no desenvolvimento da sociedade que vivemos.

Caminhar nesse percurso tem nos permitido ampliar leituras e debates sobre modos como hegemonias se constroem e se transformam, sob contestações, resiliências e resistências nos processos sociais, ampliar leituras e debates sobre o interesse que identidades e memórias têm despertado na sociedade globalizada. Esse caminho tem nos propiciado também enfrentar noções e perspectivas sobre o direito à palavra e sobre a necessidade do diálogo como questão e prática política, e, ainda, debater as implicações metodológicas dessas narrativas, articulando-as à discussão sobre a própria natureza da fala e do trabalho com o diálogo oral. Lembramos sempre que incorporar com legitimidade a fala daqueles que entrevistamos e considerá-las, devidamente, como atos interpretativos da realidade que estudamos é trazê-las para dentro de nosso texto numa relação de igualdade (KHOURY et al, 2004).

Percebemos, nas análises do material, que as falas apresentam nuances que buscavam nos revelar como eram estabelecidos os modos encontrados (por gerentes e trabalhadores) para “melhorar” as relações no interior das escalas produtivas. Temos notado que estas não constituíam simples relações pacíficas e colaborativas, mas, de modo diferente, representavam tensões e significativas práticas de exploração.

As formas encontradas pelas instituições para redefinir atitudes frente os trabalhadores são significativas para se compreender as constituições das relações de produção (e de trabalho) que se desenvolvem em indústrias globalizadas. Cabe aos gerentes, coordenadores e chefes setoriais o desenvolvimento de mecanismos para o funcionamento da fábrica.

Porém, temos notado que o processo de exploração não se faz tão somente através do aumento da velocidade das máquinas ou da ampliação da mais valia relativa, tal como Marx (1982) percebeu nas primeiras indústrias Inglesas. Diversas razões (sindicais, legais, contratuais etc.), que ainda serão objeto de nosso estudo, subsidiam as relações de trabalho e produção, e, ao mesmo tempo, indicam-nos que para se tenha a mercadoria, ou o produto final, deve-se necessariamente acontecer interações e processos sociais múltiplos. Nesse sentido, uma demanda para o aumento de produção, por exemplo, acaba sendo precedida ou acompanhada de uma ação positiva por parte dos que a demandam. Para melhor apresentarmos essas “nuances”, apresentamos a narrativa de um operário:

No mês de maio a meta, prevista era mandar para o abate 1800 suínos/dia, para o mês de junho a meta passou para 1900 suínos/dia. A elevação da meta causou insatisfação do pessoal, pois tivemos que trabalhar mais. Porém, logo veio a notícia de que iriam dar folgas, prêmios etc. para o pessoal envolvido no abate (L. P., 26 anos, 2008).

Assim sendo, as relações entre supervisores e operários no interior de fábricas são regidas ambigualmente tanto por conflitos, quanto por atos mediados (ou negociados). Assim firmam-se relações, atribuições e hierarquias à medida que a produção impõe mudanças no ritmo de trabalho.

Nesse processo produtivo, por razão de promoção ou mesmo (e mais comum) de demissão, um trabalhador recém-contratado pode rapidamente assumir com certa facilidade o papel de um trabalhador mais antigo, pois, nessas empresas os operários convivem com tarefas diversas, tornando-se multifuncionais, dominando diversas máquinas e trabalhando em diversos setores. Essa situação garante aos supervisores trocas rápidas de funcionários em caso de faltas, acidentes e demissões inesperadas.

Ao iniciar no trabalho destas indústrias, além da formação oferecida pela empresa (como regras, horário, políticas de metas etc.), cada trabalhador passa, também, por orientações de trabalhadores mais antigos. As orientações dadas pelos mais antigos mostram o quanto as narrativas, brincadeiras e eventuais quebras de rotinas movimentam o trabalho no interior da fábrica. O novo trabalhador é bombardeado por idéias que, aos poucos, vão conduzi-lo a um grupo específico dentro da empresa, criando identidades localizadas.

Na perspectiva de Worcman as pessoas de um grupo estabelecem identidade devido à aproximação de trajetórias, seja pela geografia, em função de histórias de vida que se aproximam ou até mesmo por serem da mesma religião (WORCMAN, 1999). Elas estarão ligadas por experiências que, de alguma forma, trazem gozo quando compartilhadas, fazendo com que possam manter uma relação baseada em confiança e solidariedade. Porém,

as novas estratégias de competitividade e produtividade, representada por uma nova estratégia empresarial, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho. Como: programa de qualidade total e gestão participativa; programa de remuneração variável e distintos contratos de trabalho; e terceirização e subcontratação de mão-de-obra (POCHMANN, 2002, p 44).

Assim, um importante trabalho das atuais gerências é o de quebrar as relações de “dentro”, ou seja, as identidades e identificações geradas no “chão da fábrica”, utilizando-se recursos exógenos ou incomuns às atividades internas. As entrevistas realizadas com trabalhadores/sindicalistas da ThyssenKrupp Metalúrgica Santa Luzia revelam pontos de aproximação com o que ocorre na empresa alimentícia, tanto nas relações de trabalho quanto nas teias que envolvem indústria, trabalhadores e sindicato, frente as questões “de fora das fábricas”. Nas palavras de C. G., metalúrgico de Santa Luzia:

[...] olha, se seu marido perde o emprego, o emprego aqui você não vai ter mais esta cesta básica boa que você tem aí não, né? Se seu marido fica lá na assembléia ouvindo o sindicato e querer reivindicar aquilo que a gente acha que no momento nós não podemos atender, seu marido vai perder o emprego, você não vai ter o salário que você tem, você não vai ter o plano de saúde (C. G., 42 anos, 2011).

O trabalhador busca manter o emprego e se desmembrar de elos internos ou sindicais motivado até mesmo pelas ações sobre (ou mesmo advindo de) seu grupo familiar. As dinâmicas da exploração e das relações de trabalho fazem da família uma peça na formação de vínculos e nos modos de se exercerem pressões nos trabalhadores de empresas globalizadas.

Na verdade isso é uma opressão, uma forma de oprimir de fazer uma lavagem cerebral, na esposa, na mãe, até no próprio filho daquele trabalhador (de que o seu pai pode perder aquele emprego). (C. J. A., 31 anos, 2011).

As estratégias utilizadas pela empresa para se chegar às famílias são diversas. Segundo entrevistas realizadas em Santa Luzia, as formas de aproximação partem sempre da obtenção ou promessas de “benefícios”. Isso garante à empresa o estabelecimento de uma política interna e externa cada vez mais positiva, pois propiciar ou prometer melhorias é uma forma de “oferecer” o que outrora foi reivindicado e até assumido em acordos entre sindicatos e empresas – tal como cestas básicas ou subsídios para a compra de óculos.

São formuladas políticas sociais e trabalhistas, com vistas ao rebaixamento ainda maior do padrão de uso e remuneração do trabalho. A descentralização e a focalização do gasto social são medidas utilizadas, em geral, como forma de ajuste fiscal (contenção de recursos públicos), assim como a desregularão do mercado de trabalho serve de caminho para a flexibilização dos contratos, redução do poder sindical, retiradas de direitos, corte de salários e substituição de benefícios públicos na qualidade de mão-de-obra” (POCHMANN, 2002, p. 9).

Mas para que isso aconteça de maneira controlada e de “cima para baixo”, os benefícios são informados em épocas e ocasiões especiais (tal como festa da criança ou no momento de entrega de donativos de Natal) e dificilmente são incorporadas aos rendimentos dos trabalhadores. “A mão-de-obra envolvida nesse processo produtivo assume menor custo de trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de trabalhos possíveis” (POCHMANN, 2002, p. 33).

As festas e reuniões organizadas para as famílias são carregadas de conceitos que apresentam a empresa como benfeitora social. A questão a ser desvendada é como funciona essa teia que envolve todo o social dentro e fora de uma empresa, pois nota-se que tais relações têm transformado as pautas e as relações políticas entre empregados e empregadores como se pode perceber na fala do entrevistado abaixo.

O problema é que muitas vezes o trabalhador ele tá lá dentro da empresa e ele dentro da empresa é uma coisa, ele é pressionado, ele é isso é aquilo, mas chega na casa dele um informativo bonito, todo um papel bonito, aquele arrumadinho, tudo certinho falando das boas coisas das empresas, não fala das ruins. O trabalhador ele num pega, ele num pega no ombro uma cesta pra levar pra casa, ela chega na casa dele e isso faz com que a esposa pense seguinte: ‘opa, aquela empresa é uma maravilha!’. Então dificulta até pro trabalhador, muitas vezes ele continua um tempo ali por isso, ela tem um convênio médico que é ótimo, é bom, um convênio médico bom, que você paga uma parte do convênio, se você usar. (D. A., 39 anos, 2011).

Essa “realidade”, a nosso ver, tronou-se um fator central nas relações e pressões vividas nas fábricas pesquisadas. Através de estratégias vinculadas aos informativos da empresa, reuniões e atividades diversas (muitas delas festivas, com a presença das famílias dos trabalhadores), elaboram-se aparentes “incentivos” aos grupos familiares dos trabalhadores, situação que gera “sistemas de poder ilimitado, que galvaniza todas as esferas da vida e penetra até mesmo na intimidade” (KURZ, 2004, p. 173).

O risco de se perder o emprego se faz também sempre presente. Nesse ínterim, não apenas a interrupção do salário aparece como fator central nas relações e pressões, mas, também, convênios e benefícios que fazem parte da manutenção do modo e do estilo de vida dos trabalhadores.

Os modos de intimidação e de controle obviamente não se apresentam de modo claro e propositivo, mas transmutam-se em elementos a serem previstos e interpretados pelos trabalhadores. A experiência de pesquisa na SADIA permitiu-nos elaborar essas relações de diferentes modos. Entre elas, através da análise de atividades realizadas por mulheres em turnos ampliados e em serviços pesados, tais como os de manutenção da limpeza em locais de trabalho em que a “higienização” deve ser constante. Depois de realizarmos entrevistas a respeito, percebemos algumas leituras e interpretações do próprio viver, os quais permitem aos trabalhadores a elaboração de resiliências (MELILO; OJEDA, 2005):

Estou no segundo casamento, tenho que cuidá de sete filhos juntados os meus e de meu marido que também já foi casado, meu filho caçula tem um aninho. Fiquei sabendo que a empresa tem um ótimo convênio médico, ela paga horas extras, adicional noturno (M. S. S., 33 anos, 2009).

Percebe-se então que permanecer em um cargo, em uma determinada tarefa ou em uma ocupação que exige significativos esforços físicos ou apresentam riscos de doenças possuem causas diversas que extrapolam o mero quantitativo salarial.

Tinha casado há pouco tempo precisava tratar isso e aquilo, e sujeitando, mais cê vai passando com tempo, vai melhorando sua vida e vai melhorando o aspecto lá dentro e você passa a gostar. noturno (M. S. S., 33 anos, 2009).

É preciso conhecer as vivências dos trabalhadores para além do espaço da própria fábrica. Não bastando unicamente reter ou registrar informações ou evidências que apontem apenas dados imediatos de salário ou de ampliadas informações sobre padrões de vida (THOMPSON, 1987, p. 179-224).

Em reuniões dentro da empresa, os sujeitos se encontram sem alternativas para se exporem conforme suas percepções, vivências e insatisfações, entretanto, são tratados diuturnamente como “colaboradores”. Segundo Ranzieri Panzieri, “no nível social, a tendência para o equilíbrio não resulta de atos conscientes de previsão e decisão, mas é natural e espontâneo, de tal maneira que as suas leis predominam mesmo em relação à vontade dos produtores” (PANZIERI, 1976, p. 41). Em 2008, por razão de uma campanha interna de incentivo ao trabalho, a SADIA lançou o slogan: “*você é dono desta empresa*”; não há como perceber de modo diferente do que a inferência de uma falsa noção de que a empresa pertence aos trabalhadores. Entretanto, precisamos avançar mais nas razões e efeitos “concretos” que ações como essas influenciam nas relações de trabalho e nos processos produtivos. Por ora, registramos a narrativa de trabalhador/sindicalista da empresa ThyssenKrupp sobre o termo colaborador:

É (risos)... [colaborador] é uma palavra que a gente num gosta nem de pronunciar, porque a gente num entende, num vê dessa forma, né. Eu acho que a gente sempre nós do sindicato a gente sempre... é... preza com a via de mão dupla, né? Eu acho que qualquer relação entre seres humanos ela tem que ter... ida e vinda! Né... Mas quando se coloca esse termo de colaboradores, parece que é uma coisa que não casa bem pra gente, e na Krupp num é diferente, é a gente não concorda com esse termo, nós não somos colaboradores, não. Nós não somos parte, não somos parceiros na gestão. Até mesmo porque nós não participamos da gestão deles! Até porque nós num definimos aquilo que a gente acha que... quando eles falam que o maior patrimônio da empresa são os trabalhadores né, isso aí é colocado como premissa né...

A gente não participa, até porque a gente só participa do prejuízo, né. Recentemente nós até fizemos algumas coisas lá que, para enfrentá a crise um de nós abrimos mão de alguma coisa, no entanto, a empresa em momento algum ela, ela agiu dessa forma. noturno (J. C. M., 38 anos, 2010).

No “Relatório Social 2006 - ThyssenKrupp Bilstein Brasil” a frase tema que mostra a ação motivadora era a seguinte: “Nossos colaboradores são competentes, criativos e motivados. Eles são a alma da nossa empresa...”. (RELATÓRIO SOCIAL, 2006, p. 12) O trecho “Eles são a alma da nossa empresa...” pode indicar (pelo menos aos trabalhadores) uma sensação de segurança e estabilidade, o que de fato não acontece, pois para permanecer no trabalho é preciso vivenciar uma série de processos internos e externos, tais como a busca de qualificação profissional.

Qualquer operário pode ser substituído, pois uma das diversas faces da globalização é a “competitividade” entre empresas e entre os trabalhadores. Porém, essa dimensão é dissimulada em momentos de confraternização; entre eles, tornam-se cada vez mais comum o “café com o chefe”, folgas alternadas, sorteios de brindes em datas comemorativas etc. São atitudes assim que fortalecem o controle sobre os funcionários. São componentes que facilitam a manutenção e a circulação de mão de obra na fábrica, possibilitando aos proprietários e acionistas controlarem salários e benefícios. Tais controles são realizados com o auxílio de diversas campanhas ao longo do ano, as quais enfocam a parceria entre trabalhadores e empresários.

Os superiores, através de estratégias de “campanhas” ou mesmo em situações baseadas em atividades “festivas” evitavam situações de conflito, mas as relações de poder e de dominação se fazem presentes. Entre elas, um trabalhador nos narra a intimidação de um gerente em um momento de festividade:

O gerente chegou e logo disse: “olha preciso que nosso absentismo tenha uma queda este mês, para isso temos que diminuir os atestados, as faltas sem justificativas e as suspensões. Proponho a vocês, folgar um funcionário de cada equipe por dia ao longo do mês, se isso não acontecer perderão este benefício e conseqüentemente perderão outros, isso os impedirá de alcançar a meta”, e além tudo ficávamos distante da classificação estabelecida pela

empresa para recebermos o PPR (Prêmio de Participação nos Resultados) (L. P., 26 anos, 2008).

Muitas vezes um atestado é motivo para que o trabalhador não faça parte do quadro de folgas, sob alegação de não ter contribuído para que se alcançassem as metas. Estas ameaças aumentam as diferenças entre os trabalhadores e os grupos de trabalho, pois a falta de um (mesmo com atestado) implica no desempenho e nos benefícios de todo um setor.

A pressão sofrida por um único funcionário afeta invariavelmente outros trabalhadores em uma estrutura de exploração em cadeia, impondo a todos uma punição por razão de uma “falha” individual, fazendo com que “regras” internas da empresa sejam cumpridas a favor da produção e da exploração do trabalho.

Na Brasil Foods, em 2008/2009, o salário relacionava-se à categoria de cada trabalhador e às metas que deveriam ser cumpridas. Nos três primeiros meses, chamados de “experiência”, o valor do salário era inferior ao de um “operador I”. A promessa era que depois de seis meses de “operador I” o trabalhador é promovido a “operador II”.

Os seis meses, entretanto, são acrescidos aos três de experiência. Porém, não há garantias reais de promoção após esse período. O aumento salarial e a mudança de nível dependerão de diversos pontos e regras que serão observados. Almejando a melhoria, o trabalhador busca o máximo de sua capacidade laboral.

Por sua vez, tendem a impactar diretamente as novas tarefas realizadas no interior do posto de trabalho e as novas técnicas de gestão da produção, que alteram substancialmente a organização do trabalho. Como ampliação da quantidade de tarefas exercida pelo mesmo trabalhador” (POCHMANN, 2002, p. 45).

O trabalhador, principalmente o recém-contratado, ao mesmo tempo se vê submetido a diversos métodos de competitividade com outros funcionários. Concomitantemente ele é apresentado a filmes “educativos”, convocado para palestras com supervisores que possuíram uma trajetória de “sucesso” etc.

A passagem de funções especializadas para múltiplas tarefas parece atuar mais na Direção da alteração do conteúdo do trabalho, sobretudo, quando predominam novas técnicas de gestão de produção e organização do trabalho. Por conta disso, tenderia a ocorrer maior envolvimento com as metas e resultados da empresa” (POCHMANN, 2002, p. 46).

A entrevista realizada em Contagem mostra uma situação comum também na indústria de alimentos em Uberlândia: o desejo de ser demitido. Com isso percebemos descontentamentos por parte dos trabalhadores em relação à empresa. Como anteriormente assinalado, os funcionários são cobrados através de metas diárias, mensais, anuais etc. e os salários não são suficientes para compensar todo esforço que fazem na produção. “[...] *A insatisfação dos trabalhadores é a questão da pressão que fazem às vezes o cara está na casa dele e eles ligam: _ ‘ó você vai ter que voltar pra trabalhar’*” (C. J. A., 31 anos, 2011).

Essas metas são alavancadas em determinados momentos e fazem com que as empresas trabalhem com “bancos de hora”, diminuindo a presença dos trabalhadores em momentos de baixa movimentação e aumentando o tempo dedicado ao trabalho quando há aumento da demanda. A relação empresa e trabalhador se torna bem mais complexa quando essas ações começam a acontecer. Ao mesmo tempo, os sindicalistas acompanham esses processos e reinventam temas e modos de aproximação com os trabalhadores a partir das relações fora da fábrica.

O entrevistado C. A. indica-nos maneiras por ele utilizadas em sua atuação enquanto sindicalista na ThyssenKrupp. Para ele é preciso construir um diálogo que tenha a família e a formação do filho como centralidades:

Você sabe que no sábado chega em casa cansado e no domingo o cara te liga dez horas da manhã pra você ir trabalhar, aí eu pergunto para o trabalhador, “você olhou o caderno do seu filho? Você sentou com seu filho pra conversar? Você jogou videogame com seu filho? Você levou seu filho no cinema? Mas sabe porquê? Você vai perder seu filho pra empresa. Porque enquanto seu filho não tiver sua atenção, ele vai ter a atenção de outras pessoas que não vai ser benéfico pra ele”. Você faz o cidadão a partir da

criação, você que tem que fazer isso, não espere que a Thyssen vai fazer isso, que outra pessoa vai fazer isso, então, seu horário de lazer, de descanso, tem que desligar seu telefone, e se a empresa falar você vem aqui ou vai te mandar embora, você tem que entrar com um consenso. Aí os trabalhadores falam: “ah ligou, e eu nem atendi”, mas tem que conversar. O cara fala “não, você está certo, ele ligou, mas eu fui passear com meu filho”. Assim, a gente tem assim, espero que... a gente tem eleição agora 18, 19 e 20 de abril, na verdade essa bandeira que a gente levanta você tem que ter assim, bastante gosto e não é fácil, sabe, sofre bastante. E acaba que você tem que se privar de algumas coisas. Mas assim eu fico feliz porque, principalmente na ThyssenKrupp, existe muitos problemas e muitas situações que a gente precisa resolver, mas eu vejo que existe uma coisa boa que, a gente conseguiu plantar aquela primeira sementinha, e é lógico que a relação capital e trabalho é bem desigual...o capital tem toda a condição de formar, de fazer qualquer coisa porque tem como bancar, e a gente infelizmente depende do trabalho...” (C. J. A., 31 anos, 2011).

A pesquisa, ainda em período inicial, tem demonstrado dimensões novas de exploração do trabalho, de aumento efetivo da produção, do crescimento de lucro e de mercados para diversos produtos industriais. Entretanto, as narrativas têm indicado que as formas de exploração, em suas diversas sutilidades, são notadas e interpretadas como tal por diversos trabalhadores. De mesmo modo, tal como as empresas, os sindicatos – como notamos na narrativa acima – estão se utilizando artifícios coincidentes e, ao mesmo tempo, opostos, tal como os laços e as relações familiares.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda são incipientes as efetivas significações desse processo, de mesmo modo as formas “ideológicas” de domínio por parte das empresas e de contrapontos por partes dos sindicalizados. Porém, uma atual dimensão do processo de “globalização” – sem precedentes para o sindicalismo brasileiro dos anos de 1980 e de grande parte de 1990 – precisa ser adicionada e seriamente considerada nas diversas análises sobre as condições atuais das relações de trabalho.

De mesmo modo, temos nos alertados para as dimensões de resistências, que para nós sinaliza a condição em que se encontra o trabalhador depois de uma tomada de consciência, seja ela pelo “cansaço” de realizar diversas tarefas ou pelo simples fato de não mais contar com as promoções indicadas pelos supervisores. Sabemos que existem as terceirizações, os cursos profissionalizantes realizados por intermédio das grandes empresas, o risco de crise e de seus desdobramentos, as doenças ocupacionais etc. Mas, tal como os trabalhadores entrevistados, encaramos essas situações como “novos” desafios políticos.

Portanto, é possível entender que as mudanças promovidas pela globalização influenciam a capacidade do capitalismo de se ajustar a todo esse movimento do mercado de trabalho. De mesmo modo, é necessário perceber novas formas de confrontos, resistências, pautas sindicais e luta de classes.

Diante de tais indícios, das atitudes tomadas pelo viver, pelo trabalho, pela manutenção das famílias, ainda não temos, como frisamos, elementos para apresentar interpretações, ou novas leituras no campo das experiências, das estratégias dos trabalhadores, de demais dimensões que uma pesquisa em história se coloca a fazer, por enquanto, são notas e problemas que trazemos aqui e esperamos continuar este diálogo em outras instâncias e oportunidades.

5. REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo(Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2006.
- CAMARGO, José Márcio. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1996.

- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2009.
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- ERBER, Fábio. **Processo de Trabalho e estratégias de classe**. In: Importância do Estudo do Processo de Trabalho. Zahar. Rio de Janeiro, 1982.
- GUIMARÃES, M. C. **Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas conseqüências sobre os trabalhadores**. São Paulo: Revista de Gestão da USP, v.13, n.1, p.1-10, jan/mar, 2006.
- GOUBERT, Pierre. **Historia Local**. In: História e Perspectivas, Uberlândia, n. 6, p.45-58, Jan./Jun. 1992.
- MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da economia política. Vol. I, Tomo I. São Paulo: DIFTEL, 1982.
- MELILLO, A. e OJEDA, E. N. S. **Resiliência**: descobrindo as próprias fortalezas. Porto Alegre, Artmed, 2005.
- KHOURY, Y.A. et al. **Muitas Memórias, Outras Histórias**. São Paulo: Olho D'Água, 2004.
- KURZ, Robert. Com Todo vapor ao Colapso. In: **Totalitarismo Econômico**. Juiz de Fora: Pazulin e ed. UFJF, 2004.
- PANZIERI, R. et AL. **Mais-Valia e Planejamento**: notas sobre a leitura de "o Capital". RJ: Zabar, 1976.
- PERSEU: história, memória e política/ Centro Sérgio Buarque de Holanda, v. 1, n. 1, 304p. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2007.
- POCHMANN, Marcio. **O Emprego na Globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: BOITEMPO, 2002.
- PREVITALLI, F. S. **Controle e Resistência do Trabalho na Reestruturação Produtiva do Capital no Setor Automotivo**. In: Mediações, Londrina, v. 1, n. 1, MC Gráfica, 2006.
- RELATÓRIO SOCIAL ThyssenKrupp Bilstein Brasil – Molas e Barras Estabilizadoras: Departamento de Recursos Humanos (Coord.). Mimeo, São Paulo, 2006.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. Do pensamento único à consciência universal. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SILVA, Eduardo. **As Queixas do Povo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SOJA, Edward. **Geografias Pós-Modernas**. A reafirmação do espaço na teoria social crítica. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.
- THOMPSON, Edward Palmer. "Padrões e Experiências". In: **A Formação da Classe Operária Inglesa**: Volume II. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987. pp. 179-224.
- TRONTI, Mario. **Processo de Trabalho e estratégias de classe**. Colaboradores: Raniero Panzieri, Sérgio Bologna, Alfrd Shohn-Rethel, Christian Palloix, Fabio Stefano Erber. Rio de Janeiro: Artigo, Zahar, 1982.
- VARUSSA, R. J. **Pioneiros da flexibilização e os boias-frias da indústria**. In: Antonio de Pádua Bosi. (Org.). Trabalho e Trabalhadores no processo de industrialização recente no Oeste do Paraná (1970-2010): Estudos sobre a Cadeia Avícola. Cascavel: Edunioeste, 2012, v. 1, p. 153-170.
- WORCMAN, K. **A História na Empresa**: Identidades e Oportunidades. Acessível em: <http://www.museudapessoa.net/oquee/biblioteca/karen_worcmann_a_historia_na_empresa.pdf>, 1999. Acesso em: jan. 2012.