

**MEMÓRIAS, SINDICALISMO E ORGANIZAÇÃO DOS  
TRABALHADORES  
EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO:  
NOTAS SOBRE A PRÁTICA SINDICAL METALÚRGICA  
NA THYSSENKRUPP**

*Paulo Roberto de Almeida<sup>1</sup>  
Sergio Paulo Morais<sup>2</sup>*

**RESUMO:** Neste texto abordamos a temática sindical para contribuirmos com as discussões colocadas nos projetos que tratam de “Globalização, Memórias e Condições de Vida dos Trabalhadores”, realizados por pesquisadores da UFU, PUC-SP, Unioeste Campus Marechal Cândido Rondon. Retomamos alguns autores que lidaram com o sindicalismo nos anos de 1980 e 1990 e, ao mesmo tempo, propomos reflexões e desafios para as discussões postas nos anos iniciais da década de 2010.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhadores. Globalização. Memórias. Práticas Sindicais.

**ABSTRACT:** In this paper we address the union issue to contribute to discussions placed on projects that deal with “Globalization, Memories and Living Conditions of Workers”, conducted by

---

<sup>1</sup> Professor associado da Universidade Federal de Uberlândia. Atua nos programas de graduação e pós-graduação em História (INHIS), Linha Trabalho e Movimentos Sociais. Membro do Núcleo de Pesquisa e Estudos em História, Trabalho e Cidade – NUPEHCIT.

<sup>2</sup> Professor adjunto da Universidade Federal de Uberlândia. Atua nos programas de graduação e pós-graduação em História (INHIS), Linha Trabalho e Movimentos Sociais. Membro do Núcleo de Pesquisa e Estudos em História, Trabalho e Cidade – NUPEHCIT.

researchers at UFU, PUC-SP, Unioeste Campus Marechal Cândido Rondon. We resume some authors who have dealt with trade unionism in the 1980s and 1990 and, at the same time, propose ideas and challenges to put the discussions in the early years of the 2010s.

**KEYWORDS:** Workers. Globalization. Memories. Union Practices.

Quando iniciamos nossa pesquisa sobre “Memória e Globalização” foram muitos os temas e problemas levantados a partir das evidências com as quais fomos dialogando. Sem dúvida um dos aspectos que chamou nossa atenção já nos primeiros contatos com a pesquisa foi o das transformações nas relações de trabalho, e na esteira disto as mudanças e rupturas em relação à organização dos trabalhadores, em particular a luta sindical.

Não é nossa intenção aqui fazer um balanço da história do sindicalismo no Brasil nos últimos anos, trataremos de acompanhar como os trabalhadores, por meio de suas organizações, interpretam e enfrentam esse novo processo. Contudo, é preciso que se reconheça a força do tema na bibliografia, especialmente no final dos anos de 1980, início dos anos de 1990 e a retomada de questões relativas ao sindicalismo em anos mais recentes.

A riqueza do debate está em perceber as várias nuances destacada pelos autores em períodos distintos. O ponto comum talvez possa ser apontado como o reconhecimento do conjunto de forças que plasmavam a luta operária em distintos momentos de “reorganização” da sociedade brasileira e de suas forças políticas nos diversos campos de luta. O sindicalismo e a prática sindical emergem como mais uma força no conjunto dos muitos movimentos sociais que emergiram naquele momento.

Maria Célia Paoli<sup>3</sup> em texto sobre a discussão brasileira sobre

---

<sup>3</sup> PAOLI, Maria Célia. Movimentos sociais no Brasil: em busca de um estatuto político. In: HELLMAN, Michaela (Org.) *Movimentos sociais e democracia no Brasil*. São Paulo: Marco Zero, 1995.

os movimentos sociais, nos anos de 1980, assinala que uma das primeiras questões reconhecidas pelos diversos pesquisadores foi a possibilidade de perceber a auto-organização coletiva fundada em uma identidade elaborada das opressões específicas. Nesse sentido, o que veio à tona foi o caráter de práticas coletivas que partiam de novas relações com instituições de representação, seja com os sindicatos, com o governo e até mesmo com a herança de tradição nomeada populista.

No caso das lutas operárias, as análises consagravam os trabalhadores enquanto sujeitos que se moviam politicamente a partir de suas próprias experiências de trabalho, de suas experiências no e com os sindicatos e de novas práticas políticas, reinventando com isso espaços de participação, organizando-se em outros espaços suas lutas em direção a sua autonomia. Essas lutas representavam, na prática, instrumentos de democratização e negociação da própria condição trabalhadora.

Se o movimento trouxe uma nova dinâmica no seu interior, esta por sua vez influenciou e representou a elaboração de novas concepções sobre os direitos dos trabalhadores, sobre as práticas e a representação sindicais, recolocando dessa forma, questões sobre o significado da democracia e do conteúdo desta para a classe trabalhadora.

De acordo com a autora, os pesquisadores e intelectuais procuraram retratar esta trajetória e foram ativos enunciadores de seu significado público e amplamente político, ainda que com versões conflitantes sobre estes mesmos significados.

Maria Hermínia T. de Almeida<sup>4</sup> no seu trabalho pioneiro sobre o “novo sindicalismo”, depois de uma análise da estrutura produtiva e da legislação sindical calcada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, chegou à conclusão de que as transformações ocorridas na base da produção não foram

---

<sup>4</sup> ALMEIDA, M. H. Tavares. Estados e Classes Trabalhadoras no Brasil, 1930-1945. USP, 1978, mimeo.

— . O Sindicalismo no Brasil: novos problemas, velhas estruturas, In: *Debate e Crítica, Revista Semestral de Ciências Sociais*, n. 6, SP: Hucitec, 1975.

acompanhadas por mudanças na estrutura sindical, daí a crise do sindicalismo.

As novas demandas do setor moderno ligado à indústria automobilística traziam à tona uma nova corrente sindical, voltada para os interesses específicos destas categorias, cuja orientação primava pela proximidade com o “sindicalismo norte-americano”, com uma característica combativa, “apolítica”, solidamente implantado nas empresas e tecnicamente preparado para resolver as demandas de seus representados.

Isto foi possível, segundo a autora, porque o Estado autoritário estrangulou o movimento sindical, mas não fechou os sindicatos, o que permitiu que os conflitos entre desenvolvimento econômico acelerado, exclusão social e autoritarismo ganhassem expressão no mundo sindical. Aliava-se a isto um novo “perfil” da classe operária brasileira, associada principalmente aos setores modernos da produção, assalariados das classes médias e trabalhadores rurais.

Para a autora, os principais resultados alcançados pelo novo sindicalismo e pelas suas práticas nas atividades grevistas teriam sido: a abertura de espaço para negociação coletiva no interior de um sistema extremamente hostil (legislação sindical e relações trabalhistas em vigor), perda da eficácia dos instrumentos de controle autoritário sobre os assalariados (lei de greve e política salarial) e um fortalecimento das lideranças e dos sindicatos, além da inserção da questão social na agenda política da “transição democrática”.

Eduardo Noronha<sup>5</sup> analisa como a flutuação do “conflito trabalhista” seguiu de perto os passos da transição brasileira. Em primeiro lugar porque o movimento sindical conseguiu “avanços” em cada etapa do processo de “liberalização” do regime autoritário, e em segundo porque a incorporação da classe trabalhadora no processo de “transição” deu-se fundamentalmente através das

---

<sup>5</sup> NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO UNIOR, Armando. (Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 93-135.

possibilidades abertas para a expressão de suas demandas e não por meio de sua participação direta e efetiva nos pactos políticos que definiram a transição.

Nesse sentido, para o autor, as greves não foram o único canal de expressão e de manifestação desse segmento, mas “certamente o mais duradouro”, uma vez que expressavam de forma eficaz o descontentamento social e político. A sua interpretação aponta que as demandas sociais superavam o cotidiano “restrito” do mundo do trabalho, representavam, na prática, a afirmação de uma classe trabalhadora “que já não aceitava uma cidadania limitada”.

Para Celso Frederico,<sup>6</sup> a manifestação grevista foi a primeira resposta coletiva aos longos anos de arrocho. Era fruto de uma resistência que vinha se processando durante toda a década de 1970, no interior das fábricas. Nesse sentido, a deflagração das greves, da maneira como aconteceu –, a saber, sem uma liderança, sem preparo, sem piquetes e sem uma ação coordenadora dos sindicatos – constituía-se num fenômeno único da história social brasileira, no qual os operários limitaram-se a cruzar os braços e permanecerem numa posição silenciosa de recusa e rebeldia.

Ricardo Antunes,<sup>7</sup> acrescenta outros elementos, reafirmando contudo o caráter de espontaneidade do movimento e o seu aspecto limitado no que se refere à direção e seus horizontes. Assim, a motivação não era outra senão a luta contra a superexploração do trabalho, sem a presença de uma direção consciente. Acresce-se a isso o fato de não se ter nítido e claro os múltiplos condicionantes do quadro político presente, não havendo em decorrência disto uma ação no sentido de se obter apoio político solidário de outras categorias de trabalhadores.

Buscando outro viés de interpretação, José Álvaro Moisés,<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> FREDERICO, Celso. *A Esquerda e o Movimento operário*. v. 3. BH: Oficina de Livros, 1990.

<sup>7</sup> ANTUNES, Ricardo. *A Rebeldia do Trabalho - o confronto operário no ABC Paulista, as greves de 1978/80*. 2. ed. SP: Ed. da Unicamp, 1992.

<sup>8</sup> MOISÉS, J. Álvaro. *O Ciclo de Greves no Final dos anos 70*. SP. Cedec, 1979,

procura minimizar uma “teórica força” do “setor moderno” do operariado brasileiro e estabelece um novo conteúdo para as manifestações. A novidade estaria no fato dos próprios operários serem capazes de propor (até certo ponto) o problema concreto da democratização interna dos sindicatos e levarem adiante uma política que se destinava a autonomizá-los em relação ao Estado, exercendo na prática o direito de greve que era expressamente proibido desde 1964.

Para o autor os trabalhadores articulavam pela primeira vez, depois de muitos anos, demandas sociais como demandas políticas, ingressando dessa forma no terreno da conquista de sua própria cidadania. Observava, entretanto, que apesar da combatividade, as suas debilidades internas eram ainda dependentes de uma estrutura sindical subordinada ao Estado.

Eder Sader,<sup>9</sup> na sua análise sobre o movimento grevista, chama atenção para o aprendizado realizado pelos trabalhadores e suas lideranças no seu próprio percurso. Assinala, por exemplo, as diferenças ocorridas entre os movimentos de 1978 em relação aos de 1979, considerando a própria dinâmica da sociedade, o momento político e o enfrentamento realizado em relação aos patrões e ao Estado, revelando uma “rebeldia” presente na sociedade que aproveitava a “distensão política” para se expressar. Por outro lado, isto exigia constantemente “novas ações” daqueles que pretendiam “controlar” o processo político.

O viés buscado pelo autor contribuiu sobremaneira para recolocar em movimento as experiências, os anseios, os desejos, as expectativas e as frustrações dos sujeitos envolvidos; recolocou em discussão o lugar da política e das diferentes formas de organização, retirando-as dos estreitos limites da institucionalidade.

---

\_\_\_\_\_. Lições de Liberdade e de Opressão – O Novo Sindicalismo e a Política, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982

<sup>9</sup> SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970-1980*. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

Nesse processo, vivemos e convivemos com muitas mudanças e transformações. Assim, os anos de 1990 trouxeram novamente perspectivas de balanços e revisões. Antes de indicarmos algumas mudanças, lembramos que os aspectos “autoritários”, componentes importantes nas análises anteriormente indicadas, se desfizeram com as eleições diretas e a reconstrução política e constitucional do país.

Esta remodelação, indubitavelmente, realocou o papel político “ampliado” do sindicalismo brasileiro. Seja pela criação (ou pelo fortalecimento eleitoral, inclusive) de partidos de “esquerda”, tais como o PT (Partido dos Trabalhadores), e outros; seja pela reconstrução dos espaços políticos, dos temas e perfis dos novos “movimentos sociais”, que colocavam bandeiras e perspectivas que iam além dos temas interligados à democracia e às questões circulantes pelos “chãos das fábricas”.<sup>10</sup>

As transformações políticas e sociais ocorridas no país, a partir dos anos de 1990, não somente abriram flancos para ares democráticos ou pluralizados. Vale lembrar, que nesses anos, implantaram-se diretrizes políticas que reestruturaram significativamente as ações e as práticas do Estado.

Por um lado, a implantação do que ficou conhecido como “neoliberalismo”, fez mudar as práticas educacionais, os recursos destinados a saúde, a construção de novas estruturas urbanas e etc., causando danos significativos aos assalariados e aos que contavam com os serviços públicos. Por outro, a fabricação do Plano Real que, diferentemente dos planos econômicos dos anos de 1980, conteve a inflação, sem o congelamento de salários e de preços de produtos, criando uma base de apoio popular (e até sindical, se pensarmos na Força Sindical)<sup>11</sup> ao presidente posterior à Itamar Franco, Fernando Henrique Cardoso.

---

<sup>10</sup> Entre outros, ver GOHN, Maria da Glória. *Movimentos Sociais e Redes de Mobilizações Cívicas no Brasil Contemporâneo*. Petrópolis: Vozes, 2010.

<sup>11</sup> Ver: IANONI, Marcus. *Políticas Públicas e Estado: o Plano Real*. Lua Nova [online]. 2009, n. 78, p. 143-183 e CARDOSO, Adalberto M. *A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

Desse modo, diversos movimentos sociais, talvez como maiores exceções àqueles ligados ao campo, tal como o MST (Movimento dos Trabalhadores Sem Terra), não se colocam em oposição ao governo e à “macroeconomia”, fazendo transparecer uma significativa distinção entre esferas política (partidário, institucional) e sindical (ligada ao trabalho e às categorias de trabalhadores), algo incomum ao momento pesquisado pelos autores antes citados.

Adalberto Moreira Cardoso,<sup>12</sup> em levantamento minucioso de diversas transformações ocorridas nesses períodos, caracteriza a “década neoliberal” como um período de crise para os sindicatos no Brasil.

Considerando elementos próximos àqueles por nós apontados, indica ainda, em relação aos anos posteriores ao Real, o aumento do desemprego e da informalidade, e as privatizações de empresas estatais.<sup>13</sup> Junto a isso, indicando principalmente o setor automotivo e o setor metalúrgico que o acompanha, tem-se uma “reestruturação industrial [...] baseada em novas tecnologias informacionais e formas de organização da produção inspiradas em receitas da ‘produção enxuta’”.<sup>14</sup>

Adalberto Cardoso reconhece a novidade sindical dos anos de 1990, acompanhando as transformações nos modos de trabalho e de negociação dos sindicatos automotivos, confederados à Central Única dos Trabalhadores (principalmente nas montadoras do ABC paulista) e à Força Sindical (com maior significância entre os metalúrgicos de São Paulo). Pois, foram àqueles que de certo modo viveram, primeiramente no Brasil, a instituição do “banco de horas”,<sup>15</sup> as terceirizações na produção

---

<sup>12</sup> Idem. CARDOSO, Adalberto M., 2003.

<sup>13</sup> Idem, p. 47.

<sup>14</sup> Op cit. CARDOSO, Adalberto M., 2003, p. 41.

<sup>15</sup> “Com efeito, o primeiro contrato de trabalho com jornada flexível (banco de horas) foi celebrado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ainda em 1996, como sugestão dos trabalhadores em troca de estabilidade no emprego. [...] Essa espécie de contrato corta custos operacionais ao reduzir o número

(a ThyssenKrupp, por exemplo, ao fornecer peças para diferentes montadoras, de certo modo, diminui empregos e trabalhadores de diversas montadoras brasileiras), os pactos pelas “promessas de paz” (nos quais os sindicatos não procurariam o caminho das paralisações e greves)<sup>16</sup> e as “guerras fiscais” entre os estados (nas quais plantas de produção eram “convencidas” a se mudarem para locais que lhes garantissem benefícios de impostos e outros).

Esse último fator provocou movimentações nos sindicatos e nas centrais, fazendo com que acordos, entre sindicatos e empresas, que combinassem objetivos de “zeros defeitos” com fluxos *just in time* ao longo das cadeias produtivas, exigindo “a transferência do controle de qualidade para os próprios trabalhadores”, estimulando “engajamentos voluntários” firmados e até comemorados com o aumento de filiações ao sindicato.<sup>17</sup>

Ao lado disso, vale notar a ocorrência de rompimentos, por parte dos sindicatos patronais, de acordos e práticas que vigoravam desde os anos de 1970.<sup>18</sup> Nesse sentido, o “deslocamento” do centro político nacional com a derrocada da ditadura e do autoritarismo, retirou de cena uma “rebeldia”

---

de horas extras necessárias em momentos de pico de produção, mas evita que as empresas demitam trabalhadores na baixa do ciclo. [...] ainda que a gestão do banco de horas seja frequentemente denunciada por possibilitar a superexploração do trabalho”. Idem, p. 53.

<sup>16</sup> Idem, p. 56.

<sup>17</sup> Idem, ver principalmente, p. 55.

<sup>18</sup> Adalberto Cardoso exemplifica essas mudanças: “Para que se tenha uma ideia do efeito das mudanças sobre padrão de relacionamento entre empresas e sindicato no coração do complexo automotivo, em 7 de novembro de 2000 CUT e Força Sindical realizaram uma greve de advertência no Estado de São Paulo, com adesão que contou com perto de 100 mil trabalhadores de vários setores. Era o início de uma campanha salarial conjunta. Nos dias 13 e 14 seguintes, foi a vez dos metalúrgicos de montadoras e autopeças no Estado pararem, reivindicando 10% de aumento salarial. Os sindicatos patronais ofereceram 6,5%. Sem acordo, e para a surpresa de muitos, estes recorreram à Justiça do Trabalho, fato que não ocorria em São Bernardo desde 1976, quando empresas e trabalhadores acordaram tacitamente resolver seus conflitos sem concurso de terceiros”. Idem, p. 58.

social, como apontado, por exemplo, por Sader, e que, por vezes, se fizeram nas proximidades das lutas e dos enfrentamentos sindicais nos anos de 1980. Evidentemente, como já apontamos, a temática sindical verteu-se para as (outras) relações de produção, frente ao aumento da produção e de quebras de relações anteriores. Por esses vieses se reconstituíram vivências e relações de classe, que ao serem experimentadas – criando outras formas de ações, de negociações e de avaliações sobre o trabalho e a vida, gerando perspectivas de “consciência”, ou melhor, “consciência de classe” – “são tratadas em termo culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais”.<sup>19</sup>

Não há melhores ou piores modos de formação de consciências de classe. Para Thompson, por exemplo, “Podemos ver uma lógica nas reações de grupos profissionais semelhantes que vivem experiências parecidas, mas não podemos predicar nenhuma lei. A consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma.”<sup>20</sup>

Vale acrescentar, de acordo com Thompson, que os trabalhadores experimentam não apenas como ideias no âmbito do pensamento, mas também como sentimentos, normas, valores, obrigações que são expressas em ações e também em resistências, em sentido de permanência: acentuando a existência, em certos enredos históricos, de uma “tradicional rebeldia”, com meandros de permanência, de confrontação à mudança.<sup>21</sup>

Ressaltamos a importância de transformações como essas para compreendermos que a noção de processo histórico, por meio de procedimentos de lutas (mesmo que em determinados

---

<sup>19</sup> THOMPSON, E. P. Introdução. In: \_\_\_\_\_. A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 10.

<sup>20</sup> Idem, p. 10.

<sup>21</sup> Nos referimos a discussões iniciais de: THOMPSON, E. P. *Costumes em comum, estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p. 19.

ângulos ou momentos pareçam incipientes e indiretas, nos colocando frente a possíveis “rotinizações” de atividades ou luta por sobrevivência), nos indica relações que geram antagonismos de classes e elaborações de consciências.

Essas experiências, a nosso ver, exemplificam significativas mudanças nas relações sindicais no Brasil dos anos de 1990 e caracterizam a identificação de crise. Ainda de acordo com Adalberto M. Cardoso,

os sindicatos [...] estiveram às voltas, por todo período, com a perda de direitos conquistados nos anos de crescimento do sindicalismo. A ameaça de fechamento de plantas obrigou-os a barganhas por concessão (concession bargaining) e mesmo ganhos salariais estiveram ameaçados, não obstante o estrondoso crescimento da produtividade do trabalho. O resultado foi a deterioração das relações industriais no setor a um ponto que muitos (analistas e sindicalistas) consideram de não-retorno.<sup>22</sup>

Conscientes (e esperançosos de) que esse processo está indeterminado, sendo ainda provisório, escolhemos como foco central deste texto a experiência dos trabalhadores da ThyssenKrupp, empresa de origem alemã, implantada no Brasil em 1957, e atualmente com 22 subsidiárias no país e com ramificações na Ásia, Américas e Europa, estudando o processo de implementação de novas tecnologias, modos de gerência, renovações na logística, a partir da perspectiva e das vivências de trabalhadores/sindicalistas de duas fábricas localizadas nas cidades de Santa Luzia e Ibirité no estado de Minas Gerais.

Embora nosso objetivo seja trabalhar tais experiências em duas cidades mineiras, a perspectiva global e mudanças nas conjunturas políticas e sindicais abrem horizontes mais vastos. O estudo de caso de duas fábricas específicas (ThyssenKrupp

---

<sup>22</sup> Idem, p. 58.

Bilstein Brasil - Molas e Componentes de Suspensão Ltda. em Ibité-MG e a ThyssenKrupp Metalúrgica Santa Luzia S/A levanta questões sobre a circulação e controle do trabalho (trabalhadores destas e de outras regiões do Brasil vão para o México para organizar as fábricas e trabalhadores de Terni são convidados para ir para Alabama); de máquinas (equipamentos do Brasil transferidos para o México, de Terni para a Índia); de conhecimentos e de informações (o processo de magnetização do aço, desenvolvido e licenciado em Terni, é aplicado na Alemanha após ter sido fechado o processo de produção do mesmo naquela cidade italiana).

Embora muito disso seja centralizado na parte superior do conglomerado (mas quanto a liderança superior realmente saberá? Quais são os processos decisórios?), as relações entre multinacionais, Estados Nacionais, cidades e regiões em que estão instaladas (os processos de privatização no Brasil, como no caso da Forja Acesita, e na Itália, isenções fiscais enormes em Alabama e a chamada guerra fiscal entre as unidades da federação no Brasil para “atrair” investimentos) surgem em quais ambiências? São dignas de controle por quais órgãos, ou agências reguladoras? Como se criam legitimidades e legalidades em dimensões de tal monta?

O que sabem os trabalhadores em cada localidade sobre o contexto global? Como sua própria vida e seu trabalho podem ser conduzidos furtivamente para acordos, com estratégias elaboradas em locais distantes, por um poder que eles dificilmente podem controlar e/ou verdadeiramente negociar? Quais são as diferentes estratégias de formação de classe em locais com uma longa história industrial versus locais que estão sendo recém-industrializados? Quais formas de relações de trabalho e organização sindical existiram em diferentes cidades e como lidam com a diversidade de ocorrências?

Há aqui registros que precisam ser feitos, pois apontam indícios importantes que incidem diretamente na vida dos trabalhadores e que podem contribuir para aprofundar reflexões sobre o novo cenário que se desenha nos anos de 1990.

No mesmo ano em que a ThyssenKrupp adquire a Forja, metalúrgica estatal, instalada na Região Metropolitana de Belo Horizonte (MG), 1998, inicia-se um rápido processo de transformação da mesma, fazendo produzir ali os mesmos componentes da planta de Campo Limpo Paulista, exceção feita à usinagem.

De acordo com o sindicato dos metalúrgicos, à época da aquisição, a Forja Acesita contava com cerca de mil trabalhadores e produzia seiscentas toneladas de peças ao mês, hoje, na mesma unidade encontram-se cerca de seiscentos trabalhadores, produzindo pouco mais de três mil toneladas no mesmo período.

O processo de privatização indica-nos profundas mudanças e marcas que moldaram a sociedade brasileira, no período ora destacado, nos apresentando às construções de realidades, que, por um lado, criavam as sensações de falência da indústria estatal e dos trabalhos ali realizados. Por outro, mostravam a salvação: a compra pelo setor privado, entretanto, com novas regras de trabalho, salário e relações sindicais.

Essas mudanças criam experiências e consciências sociais que pesam significativamente nas relações e constituições de classe, tal como informamos. Em nossa pesquisa buscamos, através de entrevistas gravadas (ou fontes orais), as memórias produzidas e reconstituídas pelos narradores, a partir dessas transformações.

Pensamos que estes elementos possam melhor ser compreendidos quando acompanhamos a montagem de novas “plantas” da empresa já projetadas a partir dessas novas relações e estratégias. Como, também, percebemos o “novo” surgido pelo viés da privatização, interligado às dinâmicas para aceitação de “outras regras” por parte de “antigos” trabalhadores.

Em entrevistas realizadas com trabalhadores ligados ao sindicato dos metalúrgicos de Santa Luzia (Sind-Metal), registramos elaborações sobre as mudanças vividas pelos trabalhadores.

Danilo Almeida, sindicalista, mostrou-nos o orgulho em trabalhar como metalúrgico; “sempre fui metalúrgico”, disse-nos

em algumas ocasiões. Em entrevista, indicou mudanças ocorridas em momentos eminentemente anteriores à privatização da Acesita. De acordo com ele:

Danilo Almeida: Nós tínhamos de chegar ao ponto de fazer aqui numa prensa aqui de desvio uma empresa que era considerada, era considerada na época, e é até hoje considerado, os “melhores forjados”! Que pela tradição..., que faziam com amor, que tinha que fazer os negócios, fazer as peças. Era considerada uma das melhores forjarias que se tinha; chega de repente “não tem peça. Ah! Não tem peça assim, assim e assim, ah, não tem!” Tá ruim de vender! Alguém parou de por o vendedor na rua... O que acontece? Começou a fabricar até frigideira, marreta, marretinha, desse tamanho assim, quer dizer, marretinha de dez quilos, que dez... o que!(?) De cinco, de dois quilos! Quer dizer: isso é para empresa fundo de quintal; não é pra empresa numa envergadura da Forja Acesita. Não pode ser né e... Fizeram isso até... E isso realmente sensibiliza todo trabalhador, ali não vai dar nada!<sup>23</sup>

Vale notar às referências “melhores forjados”, “feito com amor” e “sensibilização de todo trabalhador”, que indicam, ao mesmo tempo e com mesma intensidade, um processo de desconstrução da empresa estatal, do trabalho e dos trabalhadores, que passaram a fabricar frigideiras e marretas, ou seja, produtos de “fundo de quintal”.

De acordo com o sindicato, a mudança quantitativa do que se produzia “seriamente” na Forja Acesita e na Empresa privada que hoje a detém, baseou-se na reengenharia da fábrica. Interessante notar que essa “reengenharia” preservou significativamente as mesmas máquinas, utilizadas na Forja, entretanto, as metas a serem alcançadas, as formulações de equipes em “células de produção”, a indicação de uma liderança de equipe (indicada entre operários que realizam atividades idênticas em uma mesma

---

<sup>23</sup> Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, sindicalista, Santa Luzia; 10 fev. 2010. P. R. Almeida e S. P. Morais.

“célula”), a qualificação de novos operários feitos pela própria empresa, a contratação por projetos (incluído temporários), a meritocracia produtiva e a individualização dos reajustes salariais, trouxeram significativas transformações para o trabalho e para os trabalhadores.

Nesse íterim, os programas implementados pela ThyssenKrupp, no cotidiano do trabalho, além de exigirem um aumento da produção, tentam, de acordo com algumas narrativas, “ganhar a consciência” dos trabalhadores:

Júlio Martins: algumas coisas nesse sentido que através disso a empresa tem, tem não sei se a palavra correta seria essa, mas é mais ou menos isso: ajudar o trabalhador a cumprir uma meta de produção, isso aí é expresso pra ele [...] Quer dizer, eles colocam, eles conseguem, eles tão conseguindo né, que a gente tem que dar a mão à palmatória, eles tão ganhando a consciência do trabalhador em algumas coisas como, por exemplo, tem um lema muito específico dentro da empresa que fala que “da minha máquina cuida eu” e isso torna-se um grupo de discussão dentro da própria equipe de tá cobrando um para com o outro, cria-se assim, um clima de competição de uma equipe de turno x para com um outro turno. E tem também, tem alguns programas na empresa que é interessante a gente ressaltar que até porque em alguns lugares a gente tem ido e tem comentado a respeito, o pessoal fica assim meio espantado que, por exemplo, existe a questão do programa “Fórmula Um” que quem é que chega na frente não só ligado a produção eles desenha, é claro que não pode ser tão claro, tão explícito porque se não o trabalhador vai, não é? Tem outros que, tem outras coisas ligadas à segurança mas a meta principal é o que é a produção.<sup>24</sup>

Mudanças de tal monta, como podemos notar, são sentidas entre os trabalhadores em ambiências mais amplas:

---

<sup>24</sup> Júlio César Martins (data nascimento não registrada), operário TK, sindicalista, Santa Luzia; 10 fev. 2010. P. R. Almeida e S. P. Morais.

Paulo R. Almeida: Eu vou fazer uma pergunta pra você especularem, depois nós vamos entrar naquela questão do sindicato. Como é que vocês tão lidando isso [com essas mudanças]?

Danilo Almeida: Bom, na época, na época da Forjas Acesita, a gente pode ter uma visão tranquila, tem um clube, um clube numa parte lá era lotado, todo dia era cheio de gente, cheio de gente e tinha aquele, aquela, aquela, uma competição até gostosa que começou entre, entre é... Tem os setores, é assim, essa é uma competição boa! Essa inclusive tinha futebol, fazia lá, fazia aqui... Tinha aquele, tinha aquele orgulho de ter esse negócio, hoje em dia num existe mais. Quero dizer: alguma coisa mudou. O trabalhador não está mais preocupado com o seu companheiro, não tem aquela solidariedade. Né?! Num tem aquela solidariedade, num tem aquele, aquele estímulo se sair do trabalho e ir tomar uma cerveja... Dar uma nadadinha.

Paulo R. Almeida: Isso que eu ia perguntar, e a convivência familiar entre os trabalhadores permanecem?

Danilo Almeida: É zero, eu digo que quase num, antigamente num era! Até porque tinha, por exemplo, na época tinha muita gente da, da Forjas Acesita e isso aí também ajudava muito né? E com o formato hoje que a empresa deu... Ela, ela, logo que ela instalou, instalou o SENAI também aqui e aí foi pegando menino daqui mesmo, foi gente e eles foram mudando né, agora também a gente...

Paulo R. Almeida: Agora, só um minuto Danilo, então você acha que lá na formação desses meninos, esses meninos já estão sendo formados com a mentalidade diferente, é isso?

Danilo Almeida: Isso... Com certeza! Com certeza. Isso aí não tenha dúvida!

Júlio Martins: Só, só pra dar uma opinião assim nessa discussão a, no passado né, a empresa ela até premiava uma equipe por

determinadas conquistas, vamos dizer assim uma produção extraordinária. Eu lembro muito bem disso, por exemplo, você tinha que fazer um... O cliente exigia alguma coisa da empresa [...] uma produção x, num tinha condição, então, a gente fazia uma hora extra, fazia uma hora extraordinária, qualquer coisa assim para atingir e conseguir atender o cliente, e isso era feito. A equipe era premiada por isso. Hoje não, hoje a empresa ela sistematicamente tem um comportamento de premiar a pessoa, o indivíduo.

Fomentado pela empresa, o individualismo é visto como um elemento transformador dos modos de relação entre os trabalhadores, dentro e fora da fábrica, revela um ponto significativo quando quebra a isonomia salarial entre os que exercem uma mesma função. De acordo com as narrativas, as “novas” estratégias implementadas pela ThyssenKrupp em Santa Luzia fazem com que operários recebam sigilosamente as cartas de reajuste,

Júlio Martins: Esse aí é perigoso a gente falar mas é a verdade, chama o cara atrás da máquina... É perigoso a gente falar mas é a verdade, chama o cara atrás da máquina! Chama o cara atrás da máquina dá pra ele a carta de avaliação, ou seja, a carta comunicando a alteração do salário, não na função, no salário [...] o aumento. A exigência da empresa claramente pra ele é “ó, você não fala porque isso aí é uma coisa da empresa”. Uns chegam inocentemente pra gente e fala assim: “ah... Eu tive aumento, não conta pra ninguém, que eu estou te contando não (risos). Mas, eu eu fui avaliado positivamente, eu estou feliz”. Alguns falam isso, outros rasgam a carta, outros choram, se extravasam. Cada um tem um comportamento. Mas a grande maioria fica indignado porque é claro que a expectativa de aumento é alguma coisa que seja significativa.

A coletividade das reivindicações em torno da renda e das “pressões” sofridas pelos trabalhadores têm se dissipado, contudo as centralidades dos problemas avançam para campos distintos, tais como “doenças” que são adquiridas pelas novas relações

estabelecidas no cotidiano da produção e o temor ao desemprego.

Para acompanharmos as dimensões das lutas e das transformações recentemente vivenciadas pelos trabalhadores, buscamos campos mais abrangentes para a investigação. A saber: as relações familiares, as dimensões do aprendizado (através de escolas e cursos técnicos), a valoração de modos de viver, a constituição de novas formas de sociabilidades (festas nas empresas promovidas pelos administradores), a redefinição de tarefas, funções e até mesmo de adjetivações (tal como a elaboração do termo “colaborador”).

Ao buscarmos outras problemáticas, tais como as indicadas anteriormente, encontramos distintas elaborações e narrativas, as quais têm apresentado ações e interpretações que não acompanham essas modificações propostas pela empresa como movimentos inexoráveis.

Paulo R. Almeida: Nós estamos falando da ThyssenKrupp que hoje é o grande monstro da globalização no planeta. Hoje, ela produz mola até de peças, até vai produzir aço daqui uns dias na siderúrgica do Atlântico junto com a Vale do Rio Doce. Ela tem produção em quarenta e sete países. A pergunta agora é a seguinte: como é que o sindicato Santa Luzia está lidando com [...] esse globalizado? Um sindicato que se criou, se forjou, diante das empresas locais, da sua tradição de luta como é que, o que mudou no sindicato hoje. Para lidar com essa nova realidade que vocês descreveram pra gente, como é que você tão lidando com isso no dia a dia? Mantém a sindicalização, não mantém, como é que... Enfim. Como é que está sendo a... luta de vocês?<sup>25</sup>

O primeiro ponto considerado, enquanto resposta a essa ampla pergunta, foi o do processo de sindicalização (Danilo Almeida: Já tivemos um nível de sindicalização 80% até 90%, hoje não é tanto, mas também não é desesperador, ainda não

---

<sup>25</sup> Op. cit., entrevista realizada em 10 fev. 2010.

chega a ser desesperador).<sup>26</sup>

As questões relativas ao número de sindicalizados são bastante importantes, por diversas razões, principalmente se tratando de uma empresa estatal como foi a Forja Acesita. Vale o registro de que havia na unidade uma forte tradição sindical, onde mais de 80% dos trabalhadores eram sindicalizados, o que gerou muito desconforto nos novos executivos da empresa “privatizada”. Este percentual se mantém, elevado, ou ainda não “desesperador”. Entretanto, de acordo com outras entrevistas, hoje há uma forte tendência de enfraquecimento nas filiações e nas atividades sindicais. Tanto pela substituição dos operários mais antigos por outros mais jovens, quanto pelas novas formas de relacionamento entre empresa e funcionários.

Uma das situações apontadas pelos trabalhadores reside justamente na grande rotatividade da mão de obra que para alguns está intimamente relacionado com o próprio perfil requisitado nas novas formas de produção:

Carlos Guimarães: Porque, antigamente, o estudo nosso era menos, né? Hoje, você pega um rapaz de dezoito, dezenove anos ele já tá no segundo grau. Vai entrar lá como ajudante pra ganhar 800, 900 reais. Ele trabalha na segunda, vê aquele aflite, aquela barulho e fala: “pai não vai dar não”, na terça-feira ele... Agora, na época, não... Tinha casado a 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. Aquilo ali pra mim é igual eu falei pro Danilo, eu digo assim, eu vou ter que preparar, porque até passar tem mais de vinte e seis anos que eu tenho com ele, cê só ligava a ele e pronto, (inaudível) então é aquele velho ditado né? Mas hoje não, ocê pega um chão da fábrica, tudo cimentadinho, bonito, claridade, limpeza, as máquinas lá, coisa de primeiro mundo e, antigamente, a gente nem via a máquina, via só escuridão e poeira subindo pelo chão e, hoje, a meninada tá estudada, menino com dezenove,

---

<sup>26</sup> Idem.

vinte anos já tem curso do Senai, disso, daquilo, é... E não (ele) pode continuar o estudo dele, porque talvez ele pode trabalhar três horário, compreendeu... Ele fala eu não vou perder, não vou perder minha vida por causa de 800 reais. Então, no 1º, 2º dia ele vai embora. Mas a gente passou, trabalhou, a minha vida bem dizer... Eu estou com sessenta anos e vinte e sete lá dentro. Igual o Danilo entrou dois anos depois né!? Mas a gente passa a gostar. Agora, na hora que ele entrar lá dentro é que ele vai gostar mais porque agora é aquele trem limpinho, não é como a gente pegava, compreendeu... Máquina, você tem que ver cada máquina lá dentro, lá que cê liga aquilo lá e fica olhando assim, é gente pra lá e pra cá e te entrega a matriz pronta, então, a diferença foi muita mais... É pra quem gosta mesmo.<sup>27</sup>

Há um desconforto na narrativa do entrevistado quando trata do “novo perfil”, pois, indica a ausência de mecanismos outrora construídos entre eles, a identidade constituída através do próprio trabalho e o fato dos jovens trabalhadores serem movidos por novas aspirações (inclusive sociais). Por vezes parece a velha máxima de que o trabalhador se constituía como tal, no velho “chão da fábrica”, se desintegra por meios das reformulações vividas pelos “novos” trabalhadores.

Contudo, temos que admitir que se isto está presente nas explicações formuladas pelos próprios trabalhadores, e nelas certamente existem outras sugestões que podem fazer avançar na compreensão desse enredo.

Um de nossos entrevistados propôs uma direção distinta ao que estávamos perguntando sobre o cenário do trabalho, imprimindo outras perspectivas à entrevista: “mas... É aquilo... A questão, aí vem na questão” (Daniel Almeida).

De forma um tanto quanto “atropelada”, colocou uma questão chave para nosso intento em lidar com “memórias” e com “globalização”: o princípio “ideológico”. Não cremos que o modo

---

<sup>27</sup> Carlos Guimarães (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29 set. 2010. S. P. Morais.

inicial de se falar “ideologia” tenha sido atrapalhado por acidente. O entrevistado tentava avaliar nosso interesse acadêmico e político sobre o tema.

Talvez seja o momento de pararmos para pensar o que entendemos por “ideológico”. No conjunto das narrativas desses trabalhadores, o termo ganha um conteúdo por vezes pouco perceptível nas nossas definições acadêmicas. Fomos assim percebendo que o ideológico “narrado” trata-se na prática de uma disputa no cotidiano do trabalhador, longe de ser uma disputa de ideias, configura-se numa relação muito prática que envolve a condição, a família, o ganho, o reconhecimento dentro da empresa e no social. Ou seja, é possível dizer que no interior das novas relações construídas, estratégias classistas são construídas para evitar identificações e construir mecanismos de solidariedade que se configuravam em constante construção na prática sindical, talvez na tradição operária e que podemos dizer alicerçavam organização e lutas pontuais dentro das empresas.

Nessas condições, a ideologia é expressa através de acontecimentos e temáticas que compõem, mesmo nesses tempos “globalizados”, relações humanas de âmbitos estreitos com os colegas de trabalho e com a própria família. Vale indicar, pois, a magnitude de conflitos postos nessas dimensões do social, que a princípio parecem íntimos, e mesmo privados, mas indicam força política e classista nesses momentos de reconfiguração dos intuítos e das ações sindicais.

Desse modo, esses elementos ideológicos são disputados e tornam-se fatores para a constituição de campos de ações, tanto pela empresa quanto pelos trabalhadores.

Danilo Almeida: É difícil trabalhar por quê? Porque é uma condição hoje quando chega o jornal [refere-se ao informativo da empresa], quando chega a gente tem que entender, tem que voltar lá atrás quando chega o jornal na... Chega o jornal na... Da empresa com aquele papel bonito aquela coisa maravilhosa muito bem diagramado aquela coisa assim! Ele vai pra família! O intuito deles é levar pra família, é tirar, quer dizer “opa! Sindicato não presta!”

não é? Né? assim na cabeça as pessoas vão afastando, porque vê o jornal só falando maravilha, fala só maravilha! Da empresa, você num vai ouvir falar nenhum problema, não é? [...] A gente combate com o jornal, faz a crítica. Mas em tese, quer dizer, então, acho que ver que isso aí tem problema, as pessoas que não tinha que hoje tem, ela faz aquela festa da família que, é uma vez por ano que só apresenta maravilha, e embora um pouco longe daquilo nunca vi, as pessoas que pensam que a festa é realmente boa! Então vai esposa, filho, a gente vê que a empresa ele não conhece por dentro o que é, que é a parte de fora que quando chega ali tem aquela festa, aquela coisa pomposa.

Os sindicalistas colocam-se nessas dimensões de forças utilizando os mesmos elementos para disputar a “consciência” dos trabalhadores. Em Contagem, entrevistamos Carlos Juvêncio Alves, representante do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem para a planta da ThyssenKrupp de Ibité. Ao dizer sobre a forma com que a empresa lida com a família, referiu-se a algumas festas promovidas para os funcionários.

Carlos Alves: A Fiat hoje enche o estádio, sorteia carro, aí o filho do cara que trabalha lá, diz, para o coleguinha de sala: “eu vou à festa lá no Mineirão, você não pode ir.” Lá na ThyssenKrupp teve a “Festa da Família Krupp”, o churrasco, normal, só que antes da festa a empresa faz o discurso: “a Thyssen se preocupa com a família, não só com seu pai, mas com vocês...” Essa é a forma que hoje existe de convencer o trabalhador de que, o seu sindicato não faz isso, mas nós fazemos, queremos vocês aqui, juntos...<sup>28</sup>

Em um segundo momento, em contraposição aos modos como a empresa lida, através da promoção de festas, de publicações de jornais, do envio de cestas para as esposas ou maridos de trabalhadores, entre outros, Carlos Alves indica-nos maneiras

---

<sup>28</sup> Carlos Juvêncio Alves (data nascimento não registrada), operário, sindicalista, Contagem. 2 mar. 2011. S. P. Morais e T. Barbosa.

por ele utilizadas em sua atuação enquanto sindicalista. Para ele, é preciso construir um diálogo que tenha a família e a formação do filho como centralidades:

Carlos Alves: 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 porque? 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...

Ainda são incipientes as efetivas significações desse processo, do 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.

Tratamos daquilo que está presente no cerne do “jogo ideológico”, tal como mencionamos, nas ações e nas considerações das grandes empresas quando lidam com listas de futuros demitidos, regras de contratações, com o preço a ser pago para a mão de obra e etc., ou seja, nos referimos à “crise”.<sup>29</sup> Sem indicações próprias do que efetivamente seja ou até onde irá, o termo circula com agilidade nas relações de trabalho e nos lares dos operários, determinando tanto ações dos sindicatos quanto a relações entre os trabalhadores.

Ainda não avançamos de modo significativo nessa temática, entretanto, reconhecemos a importância desse elemento para analisar as atuações dos sindicatos nos anos recentes, e, ao lado disso, para investigarmos as elaborações de memórias, identidades e consciências em relação ao “trabalhar”, nessas ambiências “globalizadas”.

Interessante notar os modos como a “crise” foi abordada nas narrativas:

Sérgio P. Morais: É uma questão da globalização hoje, do capitalismo, essa questão da crise. Como ela foi apresentada, pela empresa, para vocês? Como foi a apresentação para os trabalhadores de forma geral, para o sindicato? O que foi a crise? Na percepção de vocês, o que é essa crise?

Danilo Almeida: Bom, aqui, aqui o que foi apresentado pra gente, a crise porque a empresa veio... Ela, ela pela exportação né, boa parte, eu sei, quando retornaram da produção dela era para exportação e como aqui a gente num pegou uma crise muito

---

<sup>29</sup> Certamente existem avaliações em diversos campos a respeito das diversas e recentes “crises” que afligem o sistema capitalista mundial. Nosso intuito é perceber argumentos e situações provindas de ideias e argumentações que tiveram o termo crise como elemento central, que, por fim, mediaram relações entre trabalhadores, sindicatos e empresa.

violenta né, mas na Europa foi terrível, então parou e realmente deu problema!

Júlio Martins: É, a gente, a gente de concreto na questão da crise é que ela afetou a questão da produção até porque como a gente está dentro de fábrica a gente percebeu que tava parado! Não sei se eles reteram, se retiveram ao longo da produção, mas na verdade...

Nota-se uma concordância, por parte dos sindicalistas, de que a crise foi (e ainda é) suficientemente forte para diminuir a produção. Mesmo sob a suspeição de que a própria empresa estivesse “artificialmente” retendo a fabricação de peças e etc. Em tal conjuntura, porém, não foi difícil, ao sindicato e aos demais trabalhadores, inferirem que a diminuição do produto indicaria direta diminuição de trabalho e de empregos.

Danilo Almeida: Nós chegar ao ponto de não ter, foi de uma, foi de uma hora para a outra aquela... Pra gente produzir normal, tudo certinho de repente a crise né? Embora já tinha anunciado a muito tempo chega pra apresentar pra gente: “ó gente num tem jeito, num tem jeito vamos fazer”. Aí vem aquele negócio, o próprio trabalhador pra não perder o emprego naquele momento: “vou fazer a redução de jornada e de salário”. E foi onde a gente foi contra, mas num teve jeito o sindicato num foi favorável a isso... Mas na discussão ideológica [dentro da empresa] o trabalhador fez, a gente sabia que na assembléia para discutir esse problema da crise aqui na nossa... “Mas tem que fazer” já manda pagar, a própria chefia foi lá e pressionou: “o sindicato não quer? Põe em votação!” E surgiu a questão da votação. Quer dizer, aí nosso papel foi realizar a votação [...] 86 % votaram, quer dizer, a gente tá no caminho inverso é isso, você vê a votação por mais que cê tenta fazer é... Né? O pessoal vai achar “poxa, a gente num queria fazer” a pressão naquele momento, pessoal levantou a mão “não que tem que fazer, ou eu vou perder meu emprego” coisa e tal. Então, nós fizemos a votação e o trabalhador nesse momento, nos fizemos a cédula e tal.

Danilo Almeida e Júlio Martins narram um evento em que o sindicato, pressionado pela empresa por razão da “crise”, vê-se na condição de scrutador de uma votação em que saíram derrotados. O jogo “ideológico” da empresa fez com que 86% dos filiados/votantes colocassem o sindicato na contra corrente das avaliações, experiências, interpretações dos empregados. Ainda faltam em nossas pesquisas, melhor entender as consciências geradas a partir de episódios como esse:

Júlio Martins: O que ficou evidente é que tinha, aconteceu realmente aqui, ou seja, já estavam é... Preocupados né? Em termos de, da manutenção dos seus empregos e mas a gente é foi, foi importante a gente resgatar um pouco essa situação que nós enquanto sindicato primeiro a gente vinha no período antes da crise a crescente da produção na empresa fichando muitas pessoas trabalho, nós saímos dum patamar de quatrocentos e cinquenta trabalhadores para dum patamar de quatrocentos e cinquenta trabalhadores para seiscentos e pouco... teve um salto, na semana que antecedeu a crise, a tsunami, igual o Danilo falou, empresa tava fichando, tava tinha trabalhadores prontos para entrar dentro da empresa assim...

Danilo Almeida: Fazendo investimento, não é Júlio?

Júlio Martins: Fazendo investimento! Tava chegando equipamento aí de uma hora pra outra “puf!” Parou tudo! Exterminou tudo, e nós, na responsabilidade que temos, a gente procurou a empresa, nós procuramos a empresa pra fazer a discussão pra ver o que seria possível. Fomos negociar a situação difícil e a gente com receio de ter demissão também porque a máquina tava parando, grande parte da produção parada, mas gente num... a empresa nos enrolou, nos empurrou com a barriga e dias depois ele tava colocando vários trabalhadores na rua...

Até que ponto a crise e a tática de “contratar” em épocas iminentes anteriores à demissões mostram-se incipientes? Seriam

novas estratégias em um capitalismo globalizado? Sabe-se que a votação que considerou a reformulação da jornada de trabalho e a diminuição de salários não evitou uma significativa onda de desemprego, visto que:

Júlio Martins: Ela [a ThyssenKrupp de Santa Lúzia, MG] demitiu, ela se negou a negociar, mas, no entanto, ela falou que não tinha demissão, ela demitiu cerca de cento e cinquenta trabalhadores. Aquilo que tinha dos cento e cinquenta para chegar aos seiscentos ela pois tudo na rua.

Danilo Almeida: Isso é... Uma ressalva, aquilo o que ela fez ela, ela pegou o RH, ela pegou o RH daqui mandou o gerente de RH daqui, mandou pra Campo Limpo e o de Campo Limpo trouxe para cá. Ela inverteu como desculpa de fazer treinamento, mandou o de lá pra cá e o daqui pra lá. Quer dizer, nem isso... Quer dizer...

Paulo R. Almeida: Foi demissão impessoal então?!

Danilo Almeida: Exatamente! Pra aliviar a pressão em cima.

Júlio Martins: Assim não mancha a figura...

Danilo Almeida: Quando nós, nós começamos a... Estamos com a pessoa aqui a pessoa vai embora pronto acabo... quer dizer, ela usou uma tática que gente não tinha percebido depois que a gente "opa! Peraí esse cara veio aqui ficou esse tempo aqui e quando acabou demissão foi embora".

Júlio Martins: É... Aí depois disso, depois dessa demissão né? Depois desse ajuste em termo de quadro de funcionário, essa empresa nos procura de maneira que o Danilo falou, induzindo alguns trabalhadores a pressionar o sindicato a, a abri mão da negociação. Então, aí ela procura, mas ela já tinha feito ajuste em termos de quadro ela já tinha demitido, a gente entendido, inclusive foi isso na assembléia que ela já tinha feito aquele pedaço... Achava

que ia fazer até porque nós nos propusemos a tá discutindo mas ela não aceitou. Mas depois que demite, ela vem e pressiona pra negociar. E diante disso, foi né, que fizemos a votação secreta e o resultado: mais de 80% dos trabalhadores depois mais 70 e tantos trabalhadores, quer dizer, teve duas situações, teve a prorrogação dessa redução de jornada e salário e além disso o desemprego.

Assim como fazem os gerentes de RH, em trânsito de uma filial para outra com o propósito de demitir e de quebrar acordos, fazem o mesmo com a produção e com os próprios trabalhadores, por exemplo, em quando da ocorrência de greve.<sup>30</sup>

Temos à frente a tarefa de compreender as dimensões políticas geradas por situações como essas, para colocarmos em movimento histórico algumas perspectivas do que tem significado essas “mudanças de regras”. Já que nessa cômoda situação em que as empresas gigantescas possuem poderes de decisão e informações privilegiadas sobre governos e situações econômicas, cabe a nós buscarmos as evidências dos contrapontos, das contra “ideologias”, das resistências e não somente as perdas.

Júlio Martins: A gente não participa, até porque a gente só participa do prejuízo, né. Recentemente nós até fizemos algumas coisas lá que, para enfrenta a crise um de nós abrimos mão de alguma coisa, no entanto, a empresa em momento algum ela, ela agiu dessa forma.

Temos notado, através da revisita ao tema do sindicalismo, em diálogo com sindicalistas e com outros trabalhadores, que a

---

<sup>30</sup> Nos dias 6, 7 e 8 de abril ocorreu na cidade de Niterói, Rio de Janeiro, Brasil, o “Sexto Encontro Nacional dos Trabalhadores na ThyssenKrupp”, estivemos presentes e realizamos entrevistas e gravações de debates. Ficamos sabendo que a tática de transferir trabalhadores para cobrir grevistas, ocorreu, por exemplo, entre as plantas de Curitiba-Pr e Ibitiré-MG, no ano de 2010. Os trabalhadores de Ibitiré levados ao Paraná foram informados de que participariam de cursos e treinamentos.

bibliografia, tal com a citada no início desse texto, pode contribuir significativamente, pois os problemas no “trabalhar” e as lutas de classes são pulsantes em nosso presente. Considerando os anos iniciais desta década, nossos desafios centram-se nas relações vividas em momentos anteriores, perspectivas históricas para enfrentarmos essa situação acadêmica e social que parece agora inexorável.

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.