

## **MEMÓRIAS EM DISPUTA: GLOBALIZAÇÃO, TRABALHO INDUSTRIAL E PAUTAS SINDICAIS (1990-2015)**

*Sérgio Paulo Morais<sup>1</sup>*

**RESUMO:** A partir de apontamentos advindos de pesquisas teóricas e estudos realizados sobre trabalho operário no período 1990-2015, discutiremos como sindicatos nacionais, ou mesmo locais, são desafiados por tradições seletivas de memórias, empreendidas por empresas internacionais. Para tanto, nos utilizaremos de narrativas de sindicalistas, projetos de memória empresarial e indicações sobre redes internacionais de trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** memórias; globalização; trabalhadores; sindicatos.

**ABSTRACT:** From notes arising from theoretical research and studies on labor work in the period 1990-2015, we will discuss how national or even local unions are challenged by selective memories traditions undertaken by international companies. Therefore, we use narratives of workers, corporate memory design and information on global networks of workers.

**KEYWORDS:** memoirs; globalization; workers; unions.

---

<sup>1</sup> Doutor em História Social, professor dos cursos de graduação e de pós-graduação do INHIS/UFU e da pós-graduação FACED/UFU. Apoiado pela CNPq, Edital Universal, 14/13, processo: 472612/2013-1.

## **Apresentação**

Nos anos 1990, o governo brasileiro impôs um horizonte de possibilidades gerais para reformas de direitos trabalhistas, as quais se estenderam às décadas posteriores.<sup>2</sup> Tais ações contribuíram para reconfiguração sindical e para a criação de “novos” trabalhadores, propensos a competições e ao individualismo (MELLO E SILVA, 2004). As modificações em políticas e em práticas sindicais se fizeram no interior de uma ambiguidade capitalista, cuja marca foi: combate inflacionário/estabilização monetária, frente a um brusco crescimento do desemprego (MARTINS; RODRIGUES, 1999).

O primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), presidente da República entre 1995 e 1998 e de 1999 a 2003, promoveu reformas em diversos setores sociais, de acordo com Martins e Rodrigues (1999):

[a] onda de ajustes estruturais, iniciada em 1990, com a política de abertura comercial, fez com que as empresas brasileiras, diante da necessidade de competir, acelerassem o processo de reestruturação produtiva. Ainda que ocorrendo de maneira diferenciada nos diferentes setores e ramos da economia, a introdução de inovações tecnológicas e as novas formas de organização do trabalho, marcadas pela ideia da flexibilização, agravam a crise do mercado de trabalho. Apesar de uma ligeira recuperação inicial do PIB, a partir de 1994 sua taxa entrou em declínio, caindo mais acentuadamente a partir de 1997. Isto traz, obviamente, consequências para o mercado de trabalho. (idem, 1999, p. 156)

Para Álvaro Bianchi (1996), o período e as práticas transformadoras foram decorrentes da prática e do dogmatismo neoliberal, caracterizado por reformas (Fiscal, Tributária e Patrimonial). As privatizações (ou Reformas Patrimoniais)

---

<sup>2</sup> Ver, por exemplo, a Reforma de Previdência de 2003, ocorrida no primeiro governo de Luís Inácio Lula da Silva. C.f.: (MARQUES; MENDES, 2004).

ocorridas no primeiro governo FHC,<sup>3</sup> financiadas pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDS), tiveram como eixo e, ao mesmo tempo, caráter publicitário, a “redução de déficit fiscal” (BIANCHI, 1996, p. 91); porém, abriram caminho para a “degradação do trabalho” (BERNARDO, 2009) e recompuseram a dinâmica de conflitos empregatícios (CARDOSO, 2003).

Um fato ocorrido em 1995 demarcou nova correlação de forças entre governo e a organização sindical de trabalhadores: a repressão à greve ocorrida em refinarias de petróleo (da Petrobrás). Diversos pesquisadores corroboram a tese de que tal fato principiou um período de mudanças para o movimento de trabalhadores, ao impor liminares jurídicas e ações repressivas em momentos de reivindicações ou de conflitos<sup>4</sup>.

Tal acontecimento marcou incisivamente a memória operária, ainda realimentada em diversos suportes, entre eles, a imprensa sindical. Em documento de 2010, encontra-se o seguinte texto:

milhares de trabalhadores foram arbitrariamente demitidos, punidos e enfrentaram o Exército, que ocupou com tanques e metralhadoras as refinarias da Petrobrás. A Federação Única dos Petroleiros (FUP) e seus sindicatos foram submetidos a multas milionárias por terem colocado em xeque os julgamentos viciados do TST, que decretou como abusiva uma greve legítima e dentro da legalidade. Além de ter impedida a privatização completa da Petrobrás, como queriam, a greve de maio de 95 despertou um movimento nacional de solidariedade e unidade de classe, fazendo ecoar por todo o país um brado que marcou para sempre a categoria: “Somos todos petroleiros”. (INFORME CUT NACIONAL, 07/05/2010).<sup>5</sup>

Este trecho retirado do site da Central Única dos Trabalhadores (CUT) rememora, após 15 anos, a greve dos petroleiros. Na

---

<sup>3</sup> Entre outras ocorrências, ver sobre venda da Companhia Vale do Rio Doce em 1997, Cf.: <http://www.brasildefato.com.br/node/13191>. Acessado em 09/08/14.

<sup>4</sup> C.f. MARTINS; RODRIGUES (1999), BIANCHI (1996), LUCENA (2004), entre outros.

<sup>5</sup> Cf. <http://www.cut.org.br/destaque-central/28908/greve-historica-dos-petroleiros-completa-15-anos>. Acessado em 11/08/14.

narrativa sindical, tem-se um “movimento de resistência da classe trabalhadora à política neoliberal e entreguista do PSDB e do DEM” (idem, 07/05/2010). Em meio ao “apagamento” de práticas e de direitos, a memória se constituiu (e se constitui) em elemento de recomposição política nos espaços do cotidiano. Em relação a isso, Gomes (2013) nos informa sobre os “usos políticos do passado”, de acordo com ela,

[...] a construção de “passados” e de vínculos entre “passados e presentes” estabelece, assim, um diálogo intenso entre memória e história, uma vez que se sabe que a memória de um grupo é um fator fundamental para sua identidade e coesão interna. Nos exemplos de Estados Nacionais e também de instituições e organizações públicas e privadas, a busca de um passado que fundamente suas ações e projetos é central para garantia de sua legitimidade e continuidade no tempo (GOMES, 2013, p. 487).

Nos anos 1990, as marcas de desintegração e de esforço de consenso para fazer mudanças estruturais, tenderam a impor “a noção [restrita] de econômico” (THOMPSON, 2001, p.259) e o discurso de um mundo inexoravelmente globalizado para assegurar consenso e meios de dominação.

Neste artigo, propomos discutir, a partir de narrativas orais e outras evidências<sup>6</sup>, memórias e interpretações sindicais sobre o caminho traçado entre o neoliberalismo e os âmbitos do que se têm considerado como “globalização”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Fruto das pesquisas: “Globalização e condições de vida dos trabalhadores: um estudo sobre globalização” Financiada pelo CNPq Edital Ciências Humanas, 2010 400845/20105, sob orientação de Paulo Roberto de Almeida (UFU) e “Nada enraíza num lugar só - Memórias e Globalização: um estudo sobre os trabalhadores da ThyssenKrupp Campo Limpo Paulista/SP, Santa Luzia/MG e Ibirité/MG (1957-2009)”, com auxílio financeiro CNPq - Edital Universal, 2009 - 472678/2009 4, sob coordenação de Yara A. Khoury (PUC-SP), as indicações nas quais constam “acervo das pesquisas” referem-se a relatórios, gravações e outras evidências pertencentes a esses dois estudos.

<sup>7</sup> Não nos deteremos em noções conceituais sobre os termos. Na vasta literatura sobre o tema, assinalamos, entre outros, SANTOS (2002); BERNARDO (2000); CHESNAIS (1996); IANNI (1994).

Acompanharemos, para tanto, um duplo processo de constituição de memórias; a de operários sindicalistas (I), do ramo de autopeças, em uma planta industrial privatizada - localizada na cidade de Santa Luzia, Minas Gerais, antes parte das Forjas Acesita, e [em contraponto] a de uma produção da própria empresa (II), a partir de referências a um projeto de realizado pelo Museu da Pessoa. Por fim, traçaremos um paralelo com os esforços de homogeneização de pautas sindicais, ao nos referirmos à recente formação de redes internacionais de trabalhadores.

## I.

A multinacional ThyssenKrupp, empresa foco das pesquisas, adveio de companhias que se instalaram no país desde 1957. Em breve histórico: no ano de 1967, a Hoesch Molas iniciou suas atividades no Brasil produzindo inicialmente feixes de molas e depois molas helicoidais e lâminas de torção. Em 1973, a Hoesch se incorpora à Scripelliti, passando a denominar-se Hoesch Scripelliti Indústria de Molas Ltda. Em 1981, fruto de outra incorporação, denomina-se Estel Hoesch Indústria de Molas Ltda, retornando à denominação de Hoesch Indústria de Molas Ltda em 1982 (KHOURY, 2012).

Em 1992, a Hoesch incorporou-se ao grupo Krupp Automotive. Com a fusão dos grupos Thyssen e Krupp na Europa, em 2002 passou a ser ThyssenKrupp Molas Ltda. Denominação que foi alterada, em 2006, para ThyssenKrupp Bilstein Brasil Ltda. O nome Bilstein vem de uma família alemã que nos anos de 1920 investiu na indústria de acessórios automotivos e esteve ligada à inovação tecnológica em matéria de suspensão, conforto e segurança na condução de veículos. Transformou-se em uma divisão da ThyssenKrupp Technologies em 1988 e em uma subsidiária em 2005 (CARDOSO, 2012).

São três as plantas da ThyssenKrupp que lidam com peças para motores: uma em São Paulo (Campo Limpo) e outras duas em Minas Gerais. A primeira fabrica produtos destinados a ônibus, caminhões e comerciais leves, tais como: feixe de molas parabólicas, barras estabilizadoras pesadas e barras de torção. As demais, localizadas em Ibité/MG desde 1999, e em Santa

Luzia/MG, tais como a paulista, produzem molas helicoidais e barras estabilizadoras leves para veículos de passeio e comerciais leves, bielias, virabrequins e etc.

O fato de o processo de privatização das Forjas Acesita, em Santa Luzia, se constituir com funcionários que viveram processos de trabalho e de formação profissionais diversos e em profundas mudanças, tem nos levado a questionar as dimensões que memórias (ou memórias que recompõem modos de trabalho, embates e vivências anteriores) teriam nas atuações sindicais do presente e na constituição dos “novos” sujeitos trabalhadores (MELLO E SILVA, 2004).

Em Santa Luzia, tais disputas tornam-se significativas por conta do processo de privatização realizado pelo Governo Federal, que deu origem a uma empresa gerida sob outras ambiências. Entretanto, em Ibirité, a empresa, montada nos anos 1990, nasceu “clonada” a partir da de Campo Limpo, com a presença de funcionários, gerências e práticas organizacionais transpostas de uma para outra.

Ao considerar especificamente o processo de privatização das Forjas Acesita, Braga (1996) indica um processo de sucateamento daquela planta siderúrgica, algo comum a outras empresas, porém, a autora imputa responsabilidades à falta de competitividade e ao esgotamento do modelo de Estado brasileiro.

Isso não foi uma peculiaridade vivenciada pelas Forjas Acesita, as 41 empresas privatizadas entre 1990 e 1995 viveram decréscimos de produção e diminuição de suas vendas (BRAGA, 1996) e, antes de serem repassadas ao capital privado, nelas correram rumores sobre desativações e desempregos.

Alessandro Portelli (2011), ao lidar com a estratégia utilizada pela ThyssenKrupp para encerrar suas atividades em Terni, Itália, refletiu sobre o decréscimo de produção,

[...] então permaneciam as famosas 90 mil toneladas de aço que davam perspectivas de, em suma, de andar para frente. Depois elas se tornaram 70 mil, depois desmentidas, em suma não se compreendia mais nada. Até quando houve o famoso 29 de janeiro no Garden, onde estava previsto [...] um tipo de reunião

com a diretoria da multinacional; em suma, sem muitas sutilezas, eles disseram que o polo ternano é antieconômico. Levaram uma série de análises econômicas feita por uma agência americana, não sei bem se era isso [...], ali se disse de maneira muito mais clara que a decisão de 9 de fevereiro era a de fechamento do polo ternano (idem, p.18).

Nesse caso, a reestruturação produtiva (entre outros, FAGIANI, PREVITALI, 2014, pp. 53-67) ocorridas nas plantas da ThyssenKrupp no país, foram implementadas de modo coincidente, mas no interior de contextos desfavoráveis aos trabalhadores.

Entretanto, a leitura do processo de trabalho por meio da ciência da administração, a qual faz coro com outras abordagens (tais como a psicologia organizacional), realça algumas noções empiricamente inexistentes [ao consideramos as nossas pesquisas]: “a horizontalização das estruturas organizacionais e a participação, bem como a pluralidade do embasamento do poder” (BORGES, 1999, p.05).

Essas abordagens “participativas” não condizem com práticas, técnicas e planejamentos postos em cena em tais plantas produtivas. O projeto piloto iniciado na planta de Campo Limpo, São Paulo (“irmã” das de Santa Luzia e Ibirité), que refez o posicionamento do espaço físico (ou a troca de lugares entre e de trabalhadores), foi, sobretudo, um ajuste do tipo “taylorista”, sem que se utilizassem recursos tecnológicos ou “engenharia administrativa” sofisticada. A modificação foi registrada pela assessoria técnica da seguinte forma:

Os primeiros passos envolveram a coleta de tempos operacionais no próprio local de trabalho através da observação direta no “gemba” (chão de fábrica), deixando de lado os tempos padrões de Engenharia, e o apoio dos líderes e operadores envolvidos para construir o Gráfico de Balanceamento do Operador (GBO) para cada operador, tendo como referência o tempo takt [o ritmo em que os produtos devem ser produzidos para atender a demanda do cliente] (KISHIDA; SILVA; GUERRA, 2006, s/p.).

Porém, no conjunto de expropriação de mais-valia, novas terminologias e adjetivações foram implementadas. Pois, “afinal de contas, a ideologia requer uma subjetividade um tanto profunda sobre a qual trabalhar, uma receptividade inata a seus decretos” (EAGLETON, 1997, p.45).

Nesse campo, termos como flexibilização, participação, colaboração, entre outros, adentraram à lógica produtiva.

Sobre o termo colaborador, posto para sobrepujar a titulação: “trabalhador”, registramos a seguinte posição de um sindicalista de Santa Luzia,

Júlio: É (risos), é uma palavra que a gente num gosta nem de pronunciar, porque a gente num entende, num vê dessa forma, né. [...] É... eu acho que qualquer relação entre seres humanos ela, ela tem que ter... Ida e vinda! Né... Mais, 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... Não concorda com esse termo, nós não somos colaboradores, não... (Júlio, 45 anos, operário, sindicalista, entrevistado em Santa Luzia, MG. 10/02/2010. Acervo das pesquisas)

Santana e Estevez (2016) refletem sobre tais condicionantes a partir do seguinte questionamento: “em tal quadro, como ficaria o ser trabalhador?” (idem, 2016, p. 110).

Segundo a concepção liberal disseminada, os trabalhadores se perceberiam e identificariam mais como intermediários na lógica do consumo do que como produtores na lógica de produção. [...] Neste universo de sentido, fica excluída toda ideia de “luta” e “conflito”, em nome da “colaboração”, já que colaborador não conflita, colabora. Não foram raros os relatos de sindicalistas e militantes acerca das dificuldades de se fazerem ouvir pelo que seriam os trabalhadores nesse novo contexto. Sente-se um claro processo de tentativa de individualização das condutas e ações dos trabalhadores nas empresas no sentido de suas demandas e interesses. Assim, ficam em situação difícil os que apelam e são instrumentos de luta coletiva (idem, 2016, pp.110-111).



De acordo com Eagleton (1997), discutindo a partir da obra “The Dominant Ideology Thesis” (1980), de autoria de N. Abercrombie, S. Hill e B.S. Turner, a ideia de “consentimento dos dominados a seus senhores [seria] obtido muito mais por meios econômicos do que por meios ideológicos” (EAGLETON, 1997, p.43).

Aquilo que Marx certa vez denominou a “coerção do econômico” é suficiente para manter homens e mulheres em seus lugares, e estratégias como o reformismo – a habilidade do sistema capitalista de conceber benefícios tangíveis a pelo menos alguns de seus subordinados – são mais cruciais, nesse aspecto, do que qualquer cumplicidade ideológica entre trabalhadores e seus patrões. Além disso, se o sistema sobrevive é mais por causa das divisões sociais entre os vários grupos que explora do que em virtude de alguma coerência ideológica total (idem, 1997, p. 43).

Eagleton discorda da ênfase dada à assertiva, [“talvez eles tenham ido longe de mais” (idem, 1997, p.44)], de acordo com ele, “a verdade, certamente, é que a difusão de valores e crenças dominantes entre os grupos oprimidos de uma sociedade tem algum papel a desempenhar na reprodução de todo o sistema” (idem).

Nesse aspecto, seguimos as possibilidades sobre a “difusão de valores”, adjetivações positivas (tal como a de “colaborador”) e demais aspectos contraditórios para além dos indicativos econômicos. A nosso ver, o crescimento produtivo se fez por intermédio de relações de exploração que, entre outros elementos indiretos, envolveram a reorganização discursiva e reconstrução de significados sobre o ato de trabalhar e de ser trabalhador. Assim, não se tratou (nesse processo ainda incompleto) de um artifício imediato e direto. Ao contrário disso, ocorreram (e ainda ocorrem) procedimentos heterogêneos e particulares que lidaram (e lidam) com conjunturas díspares em locais distintos.

Em Santa Luzia, a memória em relação ao período anterior à privatização é ainda muito presente e, geralmente, se contrapõe às recentes mudanças e reestruturações ocorridas. Tal como se afere na narrativa de um sindicalista que viveu o processo de transformação:

Carlos: ...era muito benefício... A gente tinha um convênio médico excepcional né... A gente é... NOSSA... Como é que eu vou dizer assim... A CCP, a Convenção Coletiva. Nossa, era bem diferenciada, a gente tinha prêmio por tempo de serviço, anuênio, coisa que tinha que a gente não tinha.., a gente não tinha na empresa privada né...e era muito tranquilo trabalhar lá dentro, muito tranquilo mesmo a gente tinha oportunidade dentro da empresa. Não sei dimensionar o tanto que tem, já tem muito tempo... Mas era muito diferenciada você pegar uma Convenção Coletiva, um acordo, uma convenção coletiva da Krupp, da Krupp desculpa, da Forjas Acesita, era bem diferente de qualquer outra e isso era considerado [a gente realmente]. ...(Carlos, 58 anos, operário, sindicalista, entrevistado em Santa Luzia, MG. 29/09/2010. Acervo das pesquisas)

Mesmo sem citar acontecimentos do passado, o sindicalista demonstra um esforço de memória (cercado por mitos ou talvez não) que remete à narrativa de uma época “tranquila”, na qual a convenção coletiva garantia salários diferenciados e benefícios.

As demais narrativas percorrem o processo de privatização, demarcando *pari passu* as afrontas desrespeitosas aos trabalhadores, realizadas através da diminuição de atividades internas e descaracterização da produção (ALMEIDA; MORAIS, 2012, p.118) e transmutação da própria “condição operária” (BEAUD; PIALOUX, 2009).

Após a privatização e a reorganização do trabalho, a categoria metalúrgica foi refeita, passando a ser composta por um número reduzido de trabalhadores remanescentes da “antiga” Forjaria Acesita e por “novos” e jovens trabalhadores, formados no ensino profissionalizante (principalmente naquele atribuído pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI). Ambos passaram a dividir o mesmo espaço de trabalho e em muitos casos a mesma “máquina”.

De modo consciente, com a formação de tal conjunto, a indústria efetivou um choque de experiências geracionais e operárias, com isso deslaçou práticas antigas e estabeleceu novas culturas industriais (entre elas, a própria reestruturação produtiva, tal como rapidamente indicamos).

A diferença “geracional”, interposta por intermédio de uma “organização consciente” e “dominante” (WILLIAMS, 2001, p.60), foi aprofundada pela presença de trabalhadores advindos do estudo profissional, moldado em socialização distinta da “cultura operária” anterior (TOMIZAKI, 2008, pp. 69-94).

O SENAI, mesmo pertencente a um período antecedente às mudanças globais de produção, operou, nos anos 1990 e posteriores, em conjunto com indústrias internacionais, cumprindo a função pluralizada de “instituição educacional”, ou seja, “agência de transmissão de uma cultura dominante eficaz” (WILLIAMS, 2001, p.54).

De acordo como Tomizaki (2008):

ao longo de sua existência, constituiu uma determinada maneira de conceber a “formação profissional” [...] essa escola profissionalizante assumiu aos poucos para si o desafio de socializar seus alunos para mundo do trabalho, proposta que vai muito além de garantir o acesso a determinados conhecimentos técnicos aplicáveis à produção: trata-se de formar nos alunos um determinado tipo de conduta necessária ao trabalho fabril. (idem, p.88)

A ThyssenKrupp aplicou um alto investimento para a formação de seus trabalhadores no interior de uma cultura técnica. De acordo com um gerente de Recursos Humanos, durante apresentação feita a trabalhadores que participaram do VI Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp, Niterói (06, 07, 08 de abril, 2011), na cidade de Niterói (Rio de Janeiro)<sup>8</sup>, tem-se:

---

<sup>8</sup> Ocorrido em abril de 2011, o Encontro Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp contou com a presença de dois representantes do Sindi.Metal (POA), dois dirigentes do STI Metal, Santa Luzia- MG, um representante STI Metal de Taubaté (SP), um representante do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem – ThyssenKrupp Bils, um representante do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem – ThyssenKrupp Automotivo, três representantes do Sindicato de Metalúrgicos de Campo Limpo, um representante do Sindicato do Metalúrgicos de Curitiba (PR), um dirigente sindical do Sindi.Metal de Belo Horizonte e Contagem, com

Gerente RH: no SENAI, nós temos um programa com o SENAI, um programa antigo, foi o maior contrato que o SENAI fez aqui no Rio com uma empresa [aliás, temos contratos assim no Brasil todo, não só aqui], foi um contrato de 10 milhões e 200 mil reais. Nós vamos preencher 375 vagas com o pessoal treinado no SENAI, já temos 278, temos ainda três turmas em andamento, tem ainda um banco de mais ou menos 700 pessoas no SENAI aguardando pra ser contratada, na verdade o SENAI não treina pra nós, nós contratamos o SENAI pra ministrar treinamento em processos siderúrgicos, no que você treinar nós vamos montar... ( Niterói, 07/04/2011. Acervos das pesquisas).

Na busca por mudanças práticas na produção e no controle dos trabalhadores, diferentes significados foram atribuídos à inter-relação entre “novos” e “antigos” operários. Um dos mais expressivos diz respeito aos cargos de “liderança”, que não raramente foram atribuídos a trabalhadores iniciantes. Algumas entrevistas registraram tal situação. Dentre elas, destacamos:

Danilo: Mas esta é uma das grandes reclamações; [...] é a pressão, a pressão da chefia, da liderança, pois isso é... outra coisa [além da atual política salarial da empresa], ela criou:... líderes. E, vamos falar, deu o nome das pessoas “de líderes”. Nome apenas... e essas pessoas como não foram treinadas pra aquilo, [muitas recém-empregadas, vindas do SENAI]. Elas acham que vão chegar a ser donas da empresa. Então, começa ali a... é triste você ver um companheiro seu de trabalho [...] pegar um nome de líder, sem salário. Ele começa aqui “opa, eu vou ser dono da empresa” a partir essa oportunidade ele começa... pegar o chicote.

---

o secretário de Relações Internacionais da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o diretor da Força Sindical-RJ e representante da FTIM-RJ (Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos), representante do Instituto Observatório Social (Ligado a CUT), representante da IG Metall-Fitim (Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) e dois representantes da direção da Thyssenkrupp, a saber, o Diretor Geral de Recursos Humanos (Brasil) e o Diretor de Recursos Humanos da CSA (Companhia Siderúrgica do Atlântico) a qual tem como parceira a Vale do Rio Doce. Acervo das pesquisas.

[...] Quer dizer, é falta de treinamento para liderança [e são os líderes que não são nada]...tem o nome de líder. Cadê outra coisa? Cadê o meu treinamento? “Preciso de treinamento porque que eu sou líder”. Pensa, é chegar...e dizer [de uma hora para outra]:“você é líder!”, “Você é líder!”, Sabe, mas sem criar na pessoa o que que ser o líder. E isso tem dificultado muito... dificultado muito, muito. ... (Danilo, 55 anos, operário, sindicalista, entrevistado em Santa Luzia, MG. 10/02/2010. Acervo das pesquisas).

Propagada pela desarticulação de hierarquias por tempo profissional, por profundas diferenciações salariais ou por desqualificação de experiências de vida e de trabalho, a tática “dividir e conquistar” transformou-se em elemento essencial para a reforma da indústria de Santa Luzia. Porém, em Ibitaré, a atuação centrou-se em esforços de continuidade e em preservação de laços gerenciais e produtivos, advindos da planta (originária) de Campo Limpo/SP.

Essa dinâmica pode ser acompanhada através do “Projeto Memória Empresarial”, realizado pelo Museu da Pessoa no ano de 2007. O projeto, financiado pela ThyssenKrupp, elegeu o ano de 1967 como marco inicial da empresa no país, quando a Hoesch Molas iniciou suas atividades. Na ocasião, foram entrevistados trabalhadores em funções e idades diversificadas.

As entrevistas foram gravadas em 2007 e estão divididas em dois grupos: no primeiro, encontramos 15 entrevistas, chamadas histórias de vida, com duração mais longa e fornecidas por trabalhadores com idade entre 40 e 60 anos, a maioria com curso superior, prevalecendo Administração de Empresas. O segundo grupo é composto de 131 entrevistas, com trabalhadores com tempos variados na empresa. Elas são chamadas Cabines Temáticas, têm menor duração e temáticas mais diretas (CARDOSO, 2012, pp. 69-70).

É certo que lidamos com fontes e perspectivas distintas de memória e de pesquisa histórica. Mas, é também válido compreender que um registro de produção sobre o passado (1967)

e o presente (2007) foi elaborado e financiado pela empresa. Tal fato denota certa importância atribuída a valores de pertencimento, de continuidade e a elaboração de memórias.

As narrativas, com trabalhadores selecionados, mesmo contendo diversas ambiguidades, expressam a mudança de São Paulo para a pequena Ibitité, a engenharia em torno do processo produtivo, o pioneirismo em criar uma planta nova, o orgulho de trabalhar em uma empresa internacional, entre outros aspectos positivos (KHOURY, 2012, pp.31-64).

Mas por que uma empresa multinacional se preocuparia em escrever-se em um território de memória? De acordo com Cardoso (2012):

Padronização e homogeneização constroem caminhos para o “resgate da identidade” entre empresa e trabalhadores. Gravadas em 2007, este é um momento propício à construção desta identidade, quando a política de recuperação da empresa já apresentava resultados, apostando na “gestão do conhecimento” onde os trabalhadores contribuem com ideias para a mudança. Neste momento, a função didática de produção de memórias e histórias em um projeto empresarial poderia produzir os frutos desejados na perspectiva da nova administração, para que a empresa fosse reconhecida pelos clientes e respeitada no mercado. A esta iniciativa somem-se outras, como a divulgação da inclusão da ThyssenKrupp no ranking das melhores empresas para se trabalhar, realizado pela revista Exame, demonstrando o sucesso da nova política que coloca a empresa no mercado com competitividade (CARDOSO, 2012, pp. 73-74)

Concordamos sobre a existência de um propósito prático, inter-relacionado a um momento econômico e à propaganda externa, criando circuitos (ou “resgate”) de identidades. Além de tal conjuntura de ocasião, porém, assinalamos outra possibilidade; a saber, a formulação de uma “tradição seletiva” em relação ao trabalho e à presença da empresa no território brasileiro.

Nas palavras de Raymond Williams (2001),

O que, nos termos de uma cultura dominante efetiva, é sempre assumido como “a tradição”, “o passado significativo”. Mas sempre o ponto chave é a seleção – a forma pela qual, a partir de toda uma área possível do passado e do presente, certos significados e práticas são escolhidos e enfatizados, enquanto outros significados e práticas são negligenciados e excluídos. De modo ainda mais importante, alguns desses significados e práticas são reinterpretados, diluídos ou colocados em formas que dão suporte ou, ao menos, não contradizem os outros elementos dentro da cultura dominante (idem, 2001, p. 54).

Os âmbitos de um percurso de perdas de direitos e de diminuição salarial frente ao acréscimo de produção, demarcado pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, impõem a construção de uma inevitabilidade incondicional à realidade. Portanto, a narrativa sobre o processo e sobre o contexto de transformação precisou ser centralizada e oposta às demais tradições e polifonias.

Em contraposição, indicamos o papel antagônico dos sindicatos, realizado por memórias de lutas e embates frente às transformações propostas pelas privatizações e pelo atual estágio do capitalismo. Pois, “nesse mundo ‘sem trabalhadores’”, a memória pode ser um “instrumento indispensável para localizá-los nos espaços social e produtivo, identificar os variados e criativos repertórios de ação mobilizadoras, bem como as forças políticas aliadas e aquelas contra as quais se organizam os trabalhadores” (SANTANA; ESTEVEZ, 2016, p. 111).

## II.

No Brasil, em decorrência das reformas neoliberais dos anos 1990, as formas e os lugares de representação dos trabalhadores enquanto categorias políticas e sociais foram diminuídas. Dando significado a uma “estrutura de sentimento” (WILLIAMS, 1979) sobre derrotas generalizadas. Tais sentidos são registrados frente à leitura de um passado emotivamente recheado de ações e “compromissos de classe”.

Neste ponto, o contato com o sindicato dos Metalúrgicos de Santa Luzia, atuante desde os anos 1980, filiado a Central Única dos Trabalhadores (CUT), tem se constituído em importante interlocutor para o desenvolvimento de nossas reflexões.

A relação entre o passado glorioso e o presente em transformação foi lida da seguinte forma por um sindicalista:

Danilo: Muito difícil. Isso aí eu falo, assim, muito tranquilo, porque [...] a gente criou dentro da empresa na época da Forjas Acesita, um grupo, que era muito unido, um pessoal muito unido e a gente conseguia fazer belas campanhas, belas campanhas salariais justamente por causa disso, da força. Hoje em dia não temos [mais], cada um quer resolver seu problema. Chega essa meninada que tá entrando hoje: eles querem que o seu problema seja resolvido. [...] A gente não tem conseguido mobilizar, nós não temos conseguido, isso é verdade, e não temos conseguimos. Nós [...] temos feito até boas assembleias, ah, isso a gente tem [feito]. As pessoas param, param integralmente, ouvem as propostas da gente, mas não se mobilizam pra isso. ... (Danilo, op. ci. 10/02/2010. Acervo das pesquisas).

O entrevistado foi um dos fundadores do Partido dos Trabalhadores, em Santa Luzia. Em referência ao presente, indica a presença de uma “meninada” frente aos operários que “eram muito unidos” indicando um choque de experiências diversas, talvez inconciliáveis. Tal acirramento se ampliou com uma expressiva votação contrária ao chamado sindical para a greve e a favor da diminuição de salários, ocorrida em meio à crise de 2009 (ALMEIDA; MORAIS, 2012, pp.129-132).

Nessas ambiências demarcaram avanços da empresa em meio ao desencontro de opiniões entre sindicato e trabalhadores e fez ampliar a exploração sobre o trabalho, pois, de acordo com entrevistas realizadas em 2011, os salários que foram temporariamente rebaixados não haviam retornado ao patamar anterior.

Evidentemente, outros ângulos da ação política dos trabalhadores, ocorrida desde os anos 1990, precisarão ser considerados para termos melhor visão sobre as modificações



evidenciadas nos modos de luta e de adesão às proposições sindicais. Ações tais como a criação de um “sindicalismo propositivo” e de uma central sindical “mais dócil”, a saber, a Força Sindical em 1991, (SANTANA, 2010) certamente influenciaram o modo de se fazer política e luta trabalhista.

A nosso ver, Santana e Estevez (2016) contribuem ao mapearem pesquisas realizadas “ao longo da década de 2000”, que buscaram apontar, sobretudo, em relação à cidade de Volta Redonda, “limites nas análises da década anterior e romper, em certa medida, com a visão negativa sobre a década de 1990 e o processo de privatização, demonstrando a capacidade regenerativa dos movimentos sociais e do próprio movimento sindical na região” (idem, 2016, pp.99-100).

Em texto anterior, Santana (2010) lidou mais inteiramente com a presença do sindicalismo brasileiro e a memória operária. Esta, na visão do mesmo, tornar-se-ia elemento necessário para a recomposição de reivindicações coletivas.

Em relação a isso, indicamos:

assim, acreditamos que não se pode dizer que o sindicalismo brasileiro perdeu toda força conquistada nos anos 1990. Alguma, realmente ficou pelo caminho em meio às agruras do novo cenário. Contudo, grande parte dela, corretamente ou não, foi canalizada para outras trincheiras e formas de luta. Como os anos de ouro de 1980 acabaram deixando portas abertas pelas quais caminhou o enfraquecimento do sindicalismo na década seguinte, não se pode detectar a possibilidade, no sentido inverso, de que algumas das iniciativas intentadas nos anos 1990, não possam lançar bases diferentes para novas práticas e formas organizativas, as quais poderão pavimentar futuramente a trajetória de luta dos trabalhadores brasileiros. Em ambos, os usos da memória demonstram sua extrema importância. Ela serviu e serve tanto em momentos de “alta”, como em momentos de “baixa”. Funcionando, de todo modo, como um ponto de referência importante para os caminhos trilhados pelos trabalhadores (SANTANA, 2010, pp. 56-57).

O autor focou discussões na recuperação e composição de arquivos sindicais e, tal como nós, não se referiu, tão somente, a recordações de feitos e de ações combativas dos trabalhadores. Em relação a isso, Santana e Estevez (2016), certificam que a elaboração de acervos sindicais:

Deve preocupar-se com as idealizações e o enviesamento dessa construção de memória; Não basta dizermos que a memória é seletiva *per se*. É preciso lidar com a seletividade da memória. Uma memória não se torna rica e importante apenas por falar de vitórias, conquistas etc. Ela pode e deve tratar também dos pontos difíceis da trajetória da classe, de seus impasses, becos sem saída e derrotas. Quanto mais polifônicas em seu enquadramento (grupos, processos, períodos, eventos etc.), mais as construções de memórias serão inclusivas e darão conta da complexidade das experiências dos trabalhadores (idem, 2016, p. 112).

Em um período em que as relações como o passado e com atributos coletivos parecem dispersas, as memórias e práticas sindicais tendem a se movimentarem em direção contrária, através de reestruturação de arquivos e projetos de memórias (SANTANA, 2010). Porém, ao mesmo tempo, ocorrem práticas seletivas sobre o passado, operacionalizadas pelas grandes companhias internacionalizadas.

Essas, a seus modos, tentam impor presença no conflituoso campo das memórias, pois,

[...] é fato que os modos de dominação selecionam e, conseqüentemente, excluem parte da gama total da prática humana real e possível. As dificuldades da prática humana fora ou em oposição ao modo dominante são, obviamente, reais. Elas dependem muito da prática estar ou não em uma área em que a classe e a cultura dominante têm interesse e as participações são explícitas, incorporadas – ou então extirpadas com extraordinário vigor. Mas em certas áreas haverá, em períodos determinados, práticas e significados que não serão alcançados (WILLIAMS, 2001, p. 59-60).

Ainda incipiente no campo das pesquisas sobre globalização, trabalho e sindicatos, os últimos 20 anos armazenam esforços para homogeneizar as diferentes realidades e peculiares locais, enfrentadas pelos trabalhadores, em pautas internacionais que tendem a unificar discursos e pretensas ações de sindicatos espalhados pelo mundo.

Empresas tais como Volks, Cargill e BASF montaram, desde o final dos anos 1990, suas “Redes Internacionais de Trabalhadores”. Ações que indicam “acordos internacionais” entre indústrias e sindicatos. De acordo com o Relatório do Instituto Observatório Social, em parceria com o DGH Bildungswerk (Alemanha), a BASF, por exemplo, tem uma consolidada Rede de Trabalhadores (implementada há mais de 10 anos), tornando-se um exemplo às demais multinacionais que desejaram seguir os preceitos da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), indicados pela Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011).<sup>9</sup>

Em documento da própria instituição, encontra-se:

[...] organizações multilaterais como a ONU e OCDE implementaram ações visando à adesão voluntárias de empresas ao “Pacto Global” e às “Diretrizes da OCDE” respectivamente. São compromissos que as empresas assumem de respeitar os direitos humanos, os princípios fundamentais do trabalho e o respeito ao meio ambiente, além de conduta ética e transparente nos negócios das empresas. Entre as iniciativas empresariais e as demandas sobre as empresas a partir de diferentes atores sociais como: organizações sindicais de trabalhadores, instituições de defesa dos consumidores, ONGs de defesa dos direitos humanos e proteção ao meio ambiente, as noções e as práticas de Responsabilidade Social refletiram e continuam refletir as tensões próprias dos diferentes interesses em jogo dos atores envolvidos nesse processo. (idem, 2011, s/p.).

---

<sup>9</sup> Cf. [http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/04-01-2011\\_05-basf.pdf](http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/04-01-2011_05-basf.pdf). Acessado em 15/06/2016.

Antes de tudo, é necessário frisar que as ações que comportam a formalização de Redes Internacionais são realizadas a partir de pautas indicadas por organismos internacionais, estes zelam pela proteção de crianças e mulheres, as quais se opõem à escravidão, à exploração sexual e à crítica do trabalho. Assim, os tratados e acordos são assinados pelas empresas com essas redes em nome do cumprimento de normas e obrigações universalizadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) ou mesmo pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por dizer respeito a relações não determinadas a um só país ou a determinado território do planeta, por um lado, a assunção das normas tornaram-se necessárias frente a representações do tipo Works Councils (Conselhos de Trabalhadores), que dialogam com as redes mundiais de trabalhadores. Por outro, garantem premiações e discernimentos de marcas e de produtos no âmbito internacional, indicando a responsabilidade social (internacionalizada) da empresa.

A BASF, retornando ao exemplo, “ostenta alguns prêmios, tais como Quality Management System (ISSO/TS), de 2001, e outro da BASF Poliuretanos relacionado ao seu Sistema de Gestão de Qualidade, de 2008 (ISSO 2008)” (idem, 2011, s/p.).

As redes lidam com parâmetros de negociação já determinados nas conversações e indicações da OCDE, ONU, OIT e outros, consolidadas através de “Marcos Internacionais”.<sup>10</sup> Em relação aos Marcos, temos a indicação feita pela CUT:

Os Marcos Internacionais têm como principal objetivo garantir o cumprimento das normas internacionais do trabalho da OIT [...] e procuram garantir salários decentes e condições de trabalho que prezem pela saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) e pela preservação do meio ambiente. [...] Em muitos casos as empresas assinam esse tipo de acordo pra promover uma imagem pública favorável. Como não existem mecanismos legais que garantem o cumprimento dos

---

<sup>10</sup> Cf. [www.global-unions.org](http://www.global-unions.org), no site consta lista com os mais de 80 acordos Marcos Internacionais assinados, consultado em 11/06/2016.

acordos na esfera internacional, o monitoramento é quase sempre um trabalho árduo que dever ser exercitado pelas redes sindicais e pelos sindicatos globais. De qualquer forma, é importante que as redes enxerguem os acordos dos marcos internacionais como mais um espaço de negociação (CUT-FNV, 2009, p. 54).

A ThyssenKrupp é signatária de um Marco Internacional. Assinado em 2007, o documento foi apresentado e brevemente discutido entre os presentes no referido Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores.

Os conteúdos expressos no “Acordo Marco da ThyssenKrupp” indicam: (1) igualdade de oportunidades, (2) tempo de trabalho e férias, (3) remuneração, (4) saúde, segurança e condições de trabalho, (5) fomento da formação profissional, (6) direitos de organização, (7) trabalho forçado e trabalho infantil, (8) execução e realização do acordo, (9) validade, tentando acatar as seguintes normas da Organização Internacional do Trabalho:

OIT-Nr. 29: Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930; OIT-Nr. 105: Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957; OIT-Nr. 133: Convenção sobre a Idade Mínima, 1973; OIT-Nr. 182: Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999; OIT-Nr. 100: Convenção sobre Igualdade de Remuneração para Homens e mulheres por trabalho de idêntico valor; OIT-Nr. 111: Convenção sobre a Discriminação no Emprego e Profissão, 1958; OIT-Nr. 87: Convenção sobre a Liberdade e Proteção de Associação, 1948; OIT-Nr. 98: Convenção sobre Direitos de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949 (ACERVO DAS PESQUISAS).

Sob o título “Princípios de responsabilidade social nas relações de trabalho no consórcio ThyssenKrupp”, fruto de acordo entre o Conselho de Administração da ThyssenKruppAG (Gerência), a Comissão de Trabalhadores do Consórcio (sob a legislação alemã) e a Comissão Europeia de Trabalhadores (Diretriz Europeia), o pacote “Marco Internacional” chegou fechado para os sindicalistas e demais representantes presentes no

Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp, em 2011.<sup>11</sup>

Entre as normas da OIT e o acordado nos tópicos dos “Princípios”, as cláusulas não parecem avançar muito nas expectativas dos trabalhadores brasileiros, já que elas são regidas “a partir de normas nacionais e/ou locais”, tal como, por exemplo, nota-se no item remuneração:

Reconhece-se o direito de todos os que trabalham na ThyssenKrupp a uma remuneração justa. A remuneração e outras prestações (prestações sociais) correspondem, pelo menos, ao estabelecido pelas respectivas normas legais nacionais e locais ou ao nível das áreas econômicas/setores nacionais e regiões. (MARCO INTERNACIONAL, 2007, p 2).

Desse modo a empresa cumpre com a legislação brasileira e mensura os salários no Brasil através de determinadas regiões. Afere-se, portanto, que situações vividas (I) em determinadas regiões do planeta – tal como os salários na Europa – não são internacionalizadas através de tais “princípios de responsabilidade sociais”, assegurando à empresa a política salarial que melhor lhe convier, dentro das legislações vigentes nos países nos quais ela se encontra.

As preocupações genéricas (II) registradas no Marco Internacional da empresa são já de responsabilidade jurídica internacional, consagradas por trabalhadores, empresa e órgãos multinacionais tais como a ONU, por exemplo.

Assim,

A ThyssenKrupp rejeita estritamente qualquer forma de trabalho forçado e de exploração de trabalho infantil. O

---

<sup>11</sup> Op. cit, nota 8, Acervo das pesquisas. A título de informação: estive presente enquanto observador externo, por meio e razão das pesquisas antes indicadas. Na ocasião esteve também presente o pesquisador Marco Fornarola, do “Circulo Gianni Bósio” de Roma, que registrou significativa parte do Encontro em vídeo e em gravações de áudio. Algumas discussões adicionais podem ser verificadas em Fornarola (2012, pp. 215-246)

desenvolvimento das crianças não deve ser impedido, os seus direitos devem ser salvaguardados. (MARCO INTERNACIONAL. 2007. p 3).

Ao repudiar o trabalho forçado e o trabalho de crianças, a empresa faz coro com diversas organizações internacionais. Entretanto, nada faz, ou nada contrata, em respeito à melhoria das condições de vida e saúde das famílias e crianças de seus operários, através de aumento de salários e outros.

(iii) Os artigos do documento reconhecem direitos já conquistados e reconhecidos constitucionalmente em diversas nações. O direito de organização, por exemplo, é regido pelas regulamentações nacionais dos países em que a empresa é instalada e não por vontade e/ou expressão da mesma:

É reconhecido o direito de todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores de fornecerem e filiarem-se em sindicatos e organizações de representação dos trabalhadores de base democrática no âmbito das regulamentações nacionais. [...] A ThyssenKrupp e os representantes do pessoal e dos sindicatos colaboram abertamente e com um espírito de superação os conflitos cooperativo, construtivo, para o bem da empresa e das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. São reconhecidos os direitos existentes, com base em regulamentações nacionais, a negociações coletivas (negociações salariais coletivas). (MARCO INTERNACIONAL, 2007, p 3).

(iv) As tratativas dizem mais respeito ao âmbito social do que ao âmbito trabalhista. Talvez, por isso, as “redes” são nominadas com o termo “nas Empresas” e não “das Empresas” – tal como: Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp, nas Empresas [...]Carrefour, C&A e Walmart<sup>12</sup> e outras. Desta feita, a relação entre empresas e sindicatos locais é reestruturada para questões

---

<sup>12</sup> Informações a respeito podem conferidas em <http://contracs.cut.org.br/noticias/6214/contracs-cut-18-anos-lutando-pelos-trabalhadores-do-ramo-de-comercio-e-servicos>. Acessado em 30/05/2015.

sociais mais amplas e, ao mesmo tempo, mais distantes das pautas e reivindicações nascidas no “chão da fábrica”.

No encontro ocorrido em Niterói, o sindicato de trabalhadores de Santa Luzia levou duas reivindicações claras de reajuste de salários<sup>13</sup> e a troca de maquinário, pois, de acordo com um dos sindicalistas em entrevista realizada durante o evento,

Júlio: [...] é inaceitável, da nossa parte, porque as granarias que têm sido lançadas pra fora do jato, têm atrapalhado os trabalhadores que aí inclusive exercem as suas funções. É como se tivessem sendo, a gente até brinca lá, que é como se tivesse sendo *tiro ao alvo*, porque as granarias, as partículas de granarias de aço, elas machucam os trabalhadores, inclusive quando elas são lançadas para fora. A conta de, por exemplo, quebrar até luminária, ou seja, o sistema de iluminação desse ambiente. Então é uma situação de risco que além de ser perigoso [de atingir as partes, né, mais sensíveis do corpo do trabalhador], ainda ficam acumuladas no chão. O que ocasiona, né? Pode ocasionar um escorregão, um tombo de um trabalhador. ... (Júlio, op. cit. 10/02/2010. Acervo das pesquisas).

Porém, tais reivindicações não chegaram a ser consideradas, pois se distinguiam dos critérios e das pautas globais apresentadas pela “liderança” europeia<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Tal como indicamos anteriormente, operários de Santa Luzia acreditavam receber os mais baixos salários das empresas ThyssenKrupp, localizadas no Brasil (Acervos das pesquisas).

<sup>14</sup> No caso, o coordenador de projetos da IG Metall-Fitim (Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos), que apresentou a estratégia planejada para o Encontro, registrada como “uma resposta sindical para se contrapor a globalização e ao poder das multinacionais para ampliar o poder de negociação”, intuindo implementar um: Código de Conduta – Novas Reivindicações, novos atores, novas responsabilidades e chances. Como fortalecer a rede de trabalhadores – aliança entre o chão da fábrica, os sindicatos brasileiros, o movimento sindical internacional e seus avanços. (PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES, VI ENCONTRO DO COMITÊ NACIONAL DE TRABALHADORES NAS EMPRESAS THYSSENKRUPP, 2011, s/p. Acervo das pesquisas) .



As interpretações, ainda incipientes, caminham no sentido de demarcar o avanço das empresas internacionais em campos de temporalidade ainda não incididos pela mesma força homogênea empregada em territórios e espacialidades nacionais (PEREIRA, 2014). Para tanto, passaram, com o financiamento de encontros internacionais de trabalhadores, a utilizar de lutas históricas dos trabalhadores, localizadas em contextos anteriores e cristalizadas pelas legislações internacionais, como princípio de diálogo com diversos sindicatos espalhados pelo mundo.

Muitos dos acordos, ora reconhecidos, demonstram um esforço em retomar situações anteriores à globalização. Além disso, vários pontos benquistos pela empresa se tornaram ineficientes em nações onde a legislação local está “avançada”<sup>15</sup>. Outros, entretanto, são causas pétreas resultantes de recorrentes lutas dos trabalhadores e movimentos sociais “incorporados” pela “tradição seletiva” acordada pela empresa com seus sindicatos, mas não condizem com questões circunstanciais e peculiares aos embates e explorações locais.

Mesmo que as indicações da OIT, OCDE, ONU e outras, pareçam controversas e opositoras às políticas e ações das empresas, elas são enfraquecidas por conta das desconexões com as lutas e reivindicações presentes. Em outros termos, sofrem processos de “incorporação”.

De acordo com Williams (2001),

na prática política, por exemplo, há certos modos verdadeiramente incorporados do que são, no entanto, dentro destes termos, oposições reais sentidas e travadas. Sua existência dentro da incorporação é reconhecível pelo fato de que, seja qual for o grau de conflito, ou variação interna, eles não se estendem, na prática, além dos limites das definições centrais efetivas e dominantes (idem, 2001, p.55).

---

<sup>15</sup> Referimos, por exemplo, às “Nr. 29: Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 e -Nr. 105: Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957” (OIT. MARCO INTERNACIONAL, 2007), as quais são menos avançadas do que a legislação brasileira sobre “trabalho análogo ao escravo”, Cf. emenda nº 438, promulgada no dia 05 de junho de 2104, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2003/L10.803.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm), consulta realizada em 24/6/2014.

Em projetos hegemônicos de poder e exploração da classe operária, que passam pelas “[...] definições práticas e a organização do trabalho”; “a tradição seletiva em um plano intelectual e teórico” são “forças [que] estão envolvidas no contínuo fazer e refazer da cultura dominante.” (WILLIAMS, 2001, p.54).

O processo está continuamente ativo e adaptando-se; não se trata apenas do passado, de embalagens vazias de uma ideologia que pode ser mais facilmente descartada. O Processo só pode funcionar, em uma sociedade complexa, se for algo mais substancial e flexível do que qualquer ideologia abstrata imposta (idem, p. 55)

Uma das dinâmicas desse processo requer recuperar memórias sobre tempos e lutas “residuais”, na tentativa de registrar um passado homogêneo em histórias ocorridas em diversos países, municípios, fábricas e locais específicos.

Numa época de dantesca expansão de indústrias, as narrativas locais que recuperam expropriações recentes, concretamente vividas em processos de trabalho e vida, tornam-se inoperáveis ao capitalismo global. Porém, “temos de pensar novamente sobre as fontes daquilo que não é corporativo; nas práticas, experiências, significados e valores que não são parte da cultura dominante efetiva” (WILLIAMS, 2001, p.55).

Assim, ao mesmo tempo em que tais memórias sofrem fissuras por meio do mercado, de discursos sobre o trabalho, de pautas “unificadoras” e desconexas de lutas, dialeticamente elas potencializam resistências e podem demarcar limites à dominação. Pois, caso assim não fosse, não existiriam evidências de atuações conscientes das indústrias internacionais nesse controverso campo das memórias sociais.

## **Considerações Finais**

Temos encontrado dimensões significativas em memórias de trabalhadores e em proposições compreendidas por empresas globais, ao consideramos que, além do enfrentamento direto aos sindicatos e às greves, os processos de globalização marcaram

profundas modificações na relação entre poder político, trabalho e modo de vida no Brasil.

No atual estágio do capitalismo, os movimentos em torno de memória têm se destacado como um importante fenômeno de hegemonia. Compreendendo o termo, em proximidade com Gramsci (1978.a; 1978.b; 1978.c) e, sobretudo, com Williams (1979; 2001), obtêm-se dimensões de movimento, nos quais significados são apropriados e “incorporados” (WILLIAMS, 2001) no processo de dominação.

Porém, trata-se de uma via de mão dupla, na qual temas caros aos trabalhadores transformam-se em marcos acordados pela empresa. Ao mesmo tempo, “nenhum modo de produção e, portanto, nenhuma sociedade dominante ou ordem da sociedade e, destarte, nenhuma cultura dominante pode esgotar toda a gama da prática humana” (idem, p.59).

Além de antagonismos de classe, também a relação entre memórias ocorre em dupla dimensão [para dentro e para fora], tanto para empresas globais, quanto para sindicatos. As primeiras assinam “marcos” na tentativa de homogeneizar pautas e interlocuções externas. Concomitantemente, precisam constituir, através de “projetos de memórias”, coesões internas, sentidos sobre um passado local (ou nacional).

Os sindicatos demarcam presença nos fóruns internacionais, insistindo em apresentar as demandas de chão de fábricas. Além disso, tratam de seus suportes e recursos sobre o passado, enquanto tentam incorporar as novas demandas apresentadas pelos jovens trabalhadores.

Ainda não avançamos o suficiente para propormos interpretações mais consolidadas ao complexo movimento de memórias que se estabeleceu na seara entre o global e os diferentes locais em que as empresas se localizam.

As temporalidades parecem *flashes* contrapostos em quadros pontuais de disputas. Os trabalhadores entrevistados insistem em redimensionar o clarão para os anos 1980 ou em períodos anteriores à privatização, a empresa se homenageia financiando entrevistas diversas para demarcar 50 anos no Brasil; do mesmo modo, a discussão internacional remete às lutas consolidadas, registradas em Normas Regulatórias da OIT (anos 1930, 1950,

1970, entre outros) enquanto atitudes corretas em relação à infância, gênero e liberdade sindical. Porém, em um curso de acontecimentos alheio aos conflitos do presente.

O que encontramos, então, nos dá a sensação (ou “estrutura de sentimento”) de que os esforços de disputas e incorporações de memórias, em meio à concretude material e experiências dos sujeitos, demarcam a incompletude do projeto de globalização do capitalismo.

### **Referências:**

ALMEIDA, Paulo Roberto de; Morais, Sérgio Paulo. Memórias, sindicalismo e organização dos trabalhadores em tempos de globalização: notas sobre a prática sindical metalúrgica na Thyssenkrupp. *História & Perspectivas*, Uberlândia, Edufu, v. 25, n. 46, 2012, pp. 105-134.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. Retorno a condição operária. *Investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo, Boitempo editorial, 2009.

BERNARDO, João. Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos. São Paulo. Editora Boitempo, 2000.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo, Editora Expressão Popular, 2009.

BEYNON, Huw. “A destruição da classe operária inglesa?” In. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 27, 1995, pp. 5-17

BIANCHI, Alvaro. O que estava em jogo na greve dos petroleiros? Neoliberalismo e resistência operária no governo FHC. *Revista Plural*, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 82-101, 1996.

BORGES, Livia de Oliveira. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 81-107, Dec. 1999, p.04.

BRAGA, Ana Cristina Gazolla. Uma análise do processo de privatização brasileiro, com ênfase no setor siderúrgico, 1996, <http://hdl.handle.net/10438/8146>. Acessado em 20/01/2015.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo, editora Boitempo, 2003.

CARDOSO, Heloisa Helena Pacheco. Trabalhadores, memórias e globalização: os 40 anos da Thyssenkrupp Bilstein Brasil. *História & Perspectivas, Uberlândia, Edufu*, v. 25, n. 46, 2012, pp. 65-84.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. Tradução: Silvana Finzi Foá. São Paulo. Editora Xamã, 1996.

EAGLETON, Terry. Estratégias ideológicas. In: *Ideologia*, SP. Editora Unesp, 1997, pp.41-64.

FAGIANI, Cílon; PREVITALI, Fabiane Santana. A nova configuração da classe trabalhadora no século XXI: qualificação e precarização. *Revista Ciências do Trabalho*, 2014. v. 3, p. 53-67.

GOMES, Ângela Maria de Castro. “Justiça do Trabalho e trabalho análogo a de escravo: experiências, limites e possibilidades”. In: GOMES, A. C., SILVA, F. T. da. (Org.). *A Justiça do Trabalho e sua história*. Campinas. Editora Unicamp, 2013. pp. 481-522.

GRAMSCI, Antonio. *Os intelectuais e a organização da cultura*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 1978c.

GRAMSCI, Antonio. *Concepção dialética da história*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 1978<sup>a</sup>.

GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 1978b.

HISTÓRICO BILSTEIN. In: [www.bilstein.de/about-bilstein/history.html](http://www.bilstein.de/about-bilstein/history.html). Acessado em 17/06/2016.

HISTÓRICO THYSSENKRUPP BILSTEIN BRASIL MOLAS E COMPONENTES DE SUSPENSÃO LTDA. In: [www.tkbilstein.com.br](http://www.tkbilstein.com.br). Acessado em 17/06/2016.

IANNI, Octávio. Globalização: novo paradigma das Ciências Sociais. *Revista Estudos Avançados*, n. 8 (21), 1994.

KHOURY, Y. A. A problemática da memória como linguagem social e prática política: a experiência de trabalhadores da empresa Thyssenkrupp do Brasil. *História & Perspectivas, Uberlândia, Edufu*, v. 25, n. 46, 2012, pp.31-64

KISHIDA, Marino; GUERRA, Ezequiel; SILVA, Adriano. Benefícios da implementação do Trabalho Padronizado na ThyssenKrupp, 16/10/2006. In: <http://www.lean.org.br/artigos/95/beneficios-da-implementacao-do-trabalho-padronizado-na-thyssenkrupp.aspx>, acessado em 15/06/2016.

LUCENA, Carlos. *Tempos de destruição: educação, trabalho e indústria do petróleo no Brasil*. Campinas: Autores Associados & Uberlândia, MG: EDUFU, 2004.

MARQUES, Rosa Maria; MENDES, Áquilas. "O governo Lula e a contra-reforma previdenciária". São Paulo em Perspectiva. 2004, v.18, n.3, p. 3-15.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Tempo Social [online], 1999, vol.11, n.2, pp.155-182

MELLO E SILVA, Leonardo. Trabalho em grupo e sociabilidade privada. São Paulo, Editora 34. 2004.

PEREIRA, Mirlei Fachini Vicente. Globalização, especialização territorial e divisão do trabalho: Patrocínio e o café do Cerrado mineiro. Cuad. geogr. [online]. vol.23, n.2, 2014

PORTELLI, Alessandro. Memória e Globalização. A Luta Contra o Fechamento da Thyssen-Krupp em Terni, 2004-2005. In: BOSI, Antônio.; VARUSSA, Rinaldo José. (Org). Trabalhadores e trabalhadores na contemporaneidade: Diálogos Historiográficos. Cascavel, Edunioeste, 2011, pp. 17-36.

SANTANA, Marco Aurélio. O Mundo do Trabalho em Mutação: memórias, identidades e ações coletivas. In: MARQUES, A. J.; STAMPA, Inez (org.) O Mundo dos Trabalhadores e seus Arquivos. 2. Edição. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional; São Paulo. Central Única dos Trabalhadores, 2010.

SANTANA, Marco Aurélio; ESTEVEZ, Alejandra. Trabalho, memórias e identidades: os usos do passado na experiência da Cidade do Aço. ALMEIDA, Juniele Rebêlo de [org.]. História oral e movimento social. Narrativas públicas. São Paulo. Letra e Voz, 2016. pp. 95-118.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. IN: \_\_\_\_\_. A globalização e as Ciências Sociais. São Paulo. Cortez, 2002.

THOMPSON, E. P. Folclore, antropologia e história social, in. NEGRO, Antonio Luigi, SILVA, Sérgio (Org.). E. P. Thompson. As peculiaridades dos ingleses e outros artigos. Campinas: Editora da Unicamp, 2011. pp. 227-268.

TOMIZAKI, Kimi. Socializar para o trabalho operário: o Senai-Mercedes-Benz. Revista Tempo Social. 2008, vol.20, n.1, pp. 69-94.

WILLIAMS, Raymond. Base e superestrutura na teoria cultural marxista. In Cultura e Materialismo, São Paulo. Editora UNESP, 2011. pp.43-69

WILLIAMS, Raymond. Estruturas de Sentimento. In. WILLIAMS, R.Marxismo e Literatura. Rio de Janeiro. Zahar, 1979. pp. 130-137.