

ESTRATÉGIAS DE EXPLORAÇÃO DA VIDA OPERÁRIA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fabiano Silva Santana¹

Sérgio Paulo Morais²

RESUMO:

Este texto relata a pesquisa sobre duas plantas produtivas Thyssenkrupp na cidade de Santa Luzia situada em Minas Gerais, e a empresa Sadia situada na cidade de Uberlândia, em Minas Gerais. Consideramos aqui algumas mudanças nas relações produtivas a partir das transições e dos deslocamentos espaciais e corporativos das mesmas. Por ora, centramos a discussão nas mudanças das relações de vida enfatizando pontos que consideramos importantes para a análise de temas, tais como: globalização, mudanças nas relações de trabalho e resistências dos trabalhadores. Neste ínterim, buscamos apresentar as experiências de trabalhadores recém-contratados, considerando a família (destes e de outros operários) como elemento fundamental no aumento da produtividade e no que concerne às organizações das relações de trabalho.

Palavras-chaves: trabalhadores, globalização, resistências.

ABSTRACT:

This paper describes a study of two companies: Thyssenkrupp in the city of Santa Luzia (MG) and Sadia in the city of Uberlândia (MG). When writing the text, we consider some changes in productive relations from transitions and dislocations of the same spatial and corporative. For now, we focus the discussion of changes in the relations of life emphasizing points that we consider important to analyze issues such as: globalization, changes in modes of work and workers' resistance. In this paper we also

¹ Graduando em História, Bolsista I. C. CNPq INHIS/UFU fabiano123silva.@yahoo.com.br

² Doutor em História Social INHIS/UFU/PPGHIS Sergio@inhis.ufu.br

present experiences of newly hired workers, considering the family as an important part to increased production and organization of labor relations.

Keywords: workers, globalization and resistance

INTRODUÇÃO:

O objetivo da pesquisa que ora se desenvolve é o de ressaltar as relações estabelecidas entre os trabalhadores no processo de privatização, transnacionalização, aquisição e fusão de duas empresas, mostrando mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores e transformações nos modos de vidas, através de entrevistas (fontes orais). Tais transformações têm provocado importantes desdobramentos nas vidas de milhares de operários, já que o processo de “globalização” tem operado deslocamentos de plantas produtivas, fechamento de fábricas e reconfiguração das relações de trabalho.

Antes de tudo, é preciso indicar que o termo globalização, como tantos outros, possui muitos sentidos. A forma como o usamos está interligada aos valores e/ou aos interesses que nos informam sobre as dimensões contemporâneas que estão sendo analisadas e do lugar social de quem analisa esse processo. Neste caso, centramos a discussão nas mudanças das relações de vida e trabalho vivenciadas por trabalhadores inseridos no processo produtivo de duas indústrias significativas em seus ramos produtivos, a saber, alimentício e metalúrgico.

O projeto inicial indicava apenas a observação de uma planta do ramo de siderurgia. A razão da escolha de uma segunda empresa, além daquela indicada no projeto que originou a pesquisa, deu-se por motivos que serão justificados no decorrer deste texto.

Entretanto, ambas as indústrias souberam adequar-se às normas estabelecidas na década de 1990, que buscavam adaptação no mercado industrial. Cada uma em suas particulares dimensões; por exemplo: desde os anos 1990, a empresa transnacional ThyssenKrupp vem redefinindo a sua presença no setor industrial metalúrgico, a partir da expansão de suas atividades, através de fusões e compras de outras empresas do

ramo, ou seja, através do capital estrangeiro, o setor metalúrgico brasileiro buscou a sua adaptação concorrencial.

A ThyssenKrupp é uma empresa alemã, com alto grau de internacionalização. Possui unidades de produção espalhadas por vários países na Europa, nas Américas e na Ásia. Atua nas áreas de Aços, Produtos Automotivos, Elevadores e Serviços. CARDOSO (2012: 67):

Por outro lado, a Sadia S.A, a segunda empresa aqui analisada, não contou com o capital estrangeiro para expandir a sua produção e se adequar ao novo modelo de competitividade e capacidade tecnológica. A sua expansão ocorreu a partir da compra e das fusões das pequenas empresas do segmento (carnes) que atendiam apenas algumas demandas “regionais”, fazendo aumentar significativamente o seu poder de produção e a ampliação de produtos no mercado interno e externo.

A Reestruturação industrial brasileira, a partir do processo de abertura que envolveu sobretudo a questão da reestruturação defensiva de grandes empresas (...) *parte de* um “miniciclo de modernizações”. “A expressão denota ampla prevalência de investimentos voltados à reposição de equipamentos e à redução de custos sobre os investimentos voltados aos objetivos de “expansão” e “renovação de produtos”, bem como ceticismo quanto à continuidade do ciclo expansivo que então se vivia”. BIELSCHOWSKY (2000: 34)

Essas atuações fizeram com que as “grandes” empresas do setor se expandissem e se modernizassem ao adquirir marcas até então consagradas no âmbito do mercado brasileiro e/ou estrangeiro.

Na década de 1990, a Sadia, ultrapassou a marca de 500 produtos, contra 50 dos anos de 1976, a linha estratégica da empresa consistiu em agregar valor à produção buscando um enobrecimento dos itens fabricados. Sendo assim, de acordo com Regis Bonelli (1998: 31), a opção da empresa foi “lançar novos produtos no mercado, principalmente industrializados, que conseguiram um crescimento de 17% entre 1991 e 1995”.

Devemos levar em conta também que a aceitação desses produtos neste período está vinculada as altas taxas de crescimento de consumo. De acordo com CARVALHO:

Na segunda metade dos anos 80, presenciou às alterações no padrão de consumo nas regiões metropolitanas devido à

maior presença das mulheres no mercado de trabalho, ao aumento do número de refeições realizadas fora de casa, ao desejo de gastar menor tempo na preparação das refeições, à difusão no uso de equipamentos domésticos tais como forno microondas e freezers, à preocupações dietéticas e nutricionais de segmentos de consumidores. As maiores companhias captaram estas alterações no ambiente e procuraram lançar produtos para atender os anseios dos diversos segmentos de mercado. Desta forma, foram criados produtos práticos direcionados à elaboração da refeição no lar ou destinados aos mercados institucionais que incluem os restaurantes, redes de fast-food, cozinhas industriais.

Sendo assim, de forma distinta, as empresas em expansão conquistaram no período mencionado, espaços nos competitivos mercados em que atuam. A questão a qual nos propusemos nessa pesquisa a partir de tais constatações é: de que modo a mudança na produção, após tais transações, afetaram e colaboraram para uma reconfiguração das novas características do trabalho operário no Brasil?

1. MATERIAIS E MÉTODOS:

Para a realização do presente trabalho foram utilizadas obras referentes às condições que se encontrava o setor industrial brasileiro e demais obras que avaliaram algumas mudanças na organização da produção, no mesmo período. A partir daí pôde-se analisar junto às entrevistas realizadas nas duas empresas, a condição e a reorganização do trabalho após processos de privatização, transnacionalização, aquisição e fusão das empresas apresentadas, evidenciando mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores e as transformações nos modos de vidas.

A ampliação do objeto exigiu atividades não planejadas, pois, a princípio, as fontes se restringiam somente a transcrição de entrevistas coletadas na ThyssenKrupp, pelo orientador e pelos demais pesquisadores. O alargamento das atividades trouxe significativos benefícios, pois me possibilitou (enquanto bolsista) a realização de entrevistas. Isso me possibilitou compreender melhor algumas indicações que a leitura e o debate teórico apresentavam. Somente a partir das entrevistas, percebi o quão *“necessário é que a [busca por] informações [...] variadas, de assuntos diversos, que*

não se limite ao tema”, pois isso, *“levou-me a aproximação com o entrevistado [e com outras temáticas, antes desconsideradas no início da pesquisa]”*.

É no indivíduo que a história oralizada encontra a sua fonte de dados, mas a sua referência não se esgota nele, tal dado aponta para a sociedade e nos permite analisar os comportamentos dos indivíduos inseridos em determinado meio.

Além da utilização das fontes orais, utilizei-me da observação empírica, observei o “piso da fábrica”, da Sadia Alimentos S/A de Uberlândia- MG (atualmente chamada de Brasil Foods)³, empresa que também pude investigar. Nesta fábrica, trabalhei⁴ no período de 2008 e 2009, onde na cadeia produtiva fui designado à função de higienizador de maquinário meu horário era o terceiro turno. Trabalhar na empresa, isso eu posso afirmar, contribuiu muito para a escolha da minha pesquisa acadêmica.

Para oferecer sentido a este informativo, trago a contribuição de Vieira Barros que salienta que o *“conhecimento do trabalho real só é possível por meio dos trabalhadores, de sua experiência, do que sabem e de como sabem.”* (Vieira, Barros e Lima, 2007, p. 159), na época e por razão de meu interesse quanto ao tema, anotei algumas rotinas e ocorrências nas relações de trabalho. Nesta fase inicial, foi possível perceber alguns pontos de conexão entre as duas empresas no que concerne à organização dos trabalhadores no interior da fábrica e na transformação da rotina de trabalho. Tudo isso contribui para a inquietação quanto à necessidade de aprofundar no estudo de possíveis normas “pré-estabelecidas” pelo processo de globalização.

O texto apresentará algumas discussões quanto às relações internas e externas da fábrica. Deste modo, o presente trabalho buscou focar num primeiro momento a discussão em torno dos conflitos e das cooperações a partir das seguintes temáticas: o trabalhador recém-contratado; a família como parte importante para o aumento da produção; a tomada de consciência por parte do trabalhador ao adotar medidas para se opor a produção através da resistência.

³ Fusão entre Sadia e Perdigão, que deu origem a Brasil Foods (BRF), maior produtora de alimentos processados do Brasil. Fusão, feita em 2009. Extraído no endereço <http://www.srb.org.br/modules/news/article.php?storyid=4434>, no dia 27 de julho de 2012.

⁴ A atuação profissional na Sadia S.A. na Cidade de Uberlândia no período de agosto de 2008 a dezembro de 2009.

2. RESULTADOS E DISCUSSÕES:

2.1- Conflitos e Contribuições

Em certos momentos as ações em torno das chamadas formas de organizações internas ficaram mais visíveis nas fontes pesquisadas. Pois, nelas percebemos processos significativos que buscam *contribuir para uma melhoria das relações* no interior das escalas produtivas. Entretanto, tais relações não constituíam simples relações pacíficas e colaborativas, mas, de modo diferente, representam tensões e significativas práticas de exploração.

Assim percebendo que o ideológico “narrado” trata-se na prática de uma disputa no cotidiano do trabalhador, longe de ser uma disputa de idéias, configura-se numa relação muito prática que envolve a condição, a família, o ganho, o reconhecimento dentro da empresa e no social. ALMEIDA & MORAIS (2012: 125)

Essas relações são compostas diariamente no interior da fábrica, e propiciam razão ao modelo e às relações de produção. Assim, cada trabalhador inserido na produção vivencia novas estratégias e novos meios de se adaptar às mudanças, o que torna possível corroborarem para o funcionamento da empresa e para o avanço da produção.

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

Tais componentes facilitam a manutenção e a circulação de mão-de-obra na fábrica, possibilitando às empresas controlar salários e benefícios, ERBER (1982: 21) diz que:

Ao mesmo tempo acentua-se o controle hierárquico do processo de trabalho, em que não só as tarefas e sua distribuição são rigidamente definidas como sua execução é severamente controlada por administradores profissionais.

Os administradores, neste caso, elaboram diversas estratégias que atendem ao aumento da produção frente, é claro, à manutenção da média salarial. De acordo com Maria Rojane, trabalhadora de um abatedouro de aves: *no setor que trabalhava era muito exigente. Eles tinham um cronometro, eles cronometravam.*⁵

Para o trabalhador, ações como essas trazem problemas. Pois, retira-se do trabalhador a condição de trabalhar dentro de seu tempo, obrigando-lhe cumprir certo padrão de produção, o que lhe ocasiona diversas formas de lesões, stress, etc.

Em outro trecho da entrevista, Maria Rojane acentua que as metas variam de acordo com desempenhos anteriores, vejamos: *se faz 30 toneladas hoje, amanhã eles querem 32, se faz 32 amanhã, depois de amanhã eles vão querer 34, entende? Eles estão sempre aumentando*⁶, assim, a produção avança mesmo com alto índice de afastamento causadas pelo trabalho exaltante, já que neste processo o trabalhador é o sujeito que se adapta às normas.

As formas encontradas pelas instituições para redefinir as atitudes perante os trabalhadores são significativas para a compreensão das relações de produção (e de trabalho) que ocorrem nas indústrias globalizadas. Atribui-se, pois, aos gerentes, aos coordenadores e aos chefes setoriais, o desenvolvimento de mecanismos que viabilizam as relações internas para a ampliação do funcionamento da fábrica.

O supervisor

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

Embora existam conflitos entre os sujeitos inseridos no processo, para que a produção ocorra, deve-se necessariamente acontecer as interações. Nesse sentido, a

⁵ Maria Rojane. Documentário realizado na Região da Serra Gaúcha, dirigida por André Constantin e Nivaldo Pereira. *Linha de desmontagem: pausa para o humano*, registros realizados entre Setembro de 2010 e maio de 2011. Com apoio do Ministério Público do Trabalho/Caxias do Sul, Ministério do Trabalho e Emprego/ Caxias do Sul, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Caxias do Sul. Duração 22 minutos.

⁶ Maria Rojane. *Linha de desmontagem: pausa para o humano*.(documentário)

demanda interna de aumento de produção, por exemplo, deve ser precedida ou acompanhada de um fator positivo por parte daqueles que a demandam. Como PANZIERI (1957: 41) escreve:

No nível social, a tendência para o equilíbrio não resulta de atos conscientes de previsão e decisão, mas é natural e espontâneo, de tal maneira que as suas leis predominam mesmo em relação à vontade dos produtores.

Para melhor esclarecer:

Em certo mês de maio a meta, prevista pela gerência de produção da empresa sadia, seria o abate 1800 suínos/dia, para o mês de junho a meta passaria para 1900 suínos/dia. A elevação da meta, em primeiro momento, causa (tal como causou em situações reais) insatisfação por parte dos trabalhadores. A situação conflituosa leva o supervisor a retornar aos trabalhadores benefícios, ou seja, folgas, prêmios, etc. o retorno termina por gerar um apaziguamento dos ânimos e até mesmo uma interação pessoal “positiva” entre trabalhadores e supervisores, entretanto, tem-se o aumento da produção.⁷

Portanto, as relações entre os supervisores e os operários no interior das fábricas, tais como as que nos são apresentadas no texto, são regidas tanto por conflitos, como por atos cooperativos; deste modo firmam-se as relações, as atribuições e as hierarquias na medida em que a produção sofre mudanças.

A hierarquização não permite que a parte menos favorecida nesta emaranhada rede de interesses, participe de qualquer “gestão” da empresa. A globalização, portanto, afirma-se nos domínios que se constituem a partir da extrema exploração dos trabalhadores. Mesmo sob o manto de ares democráticos e “participativos”, bem diferentes dos anúncios internos de motivação. No “Relatório Social 2006 - ThyssenKrupp Bilstein Brasil”⁸ a frase temática que nos mostra tal ação motivadora era a seguinte: “Nossos colaboradores são competentes, criativos e motivados”. “Eles são a alma da nossa empresa...”. Enquanto na Sadia a sua estratégia de marketing interno era “você é dono desta empresa”⁹, com este tipo de campanha, o trabalhador recém-contratado e iludido fica feliz ao "pertencer" a uma das empresas.

⁷ Anotações realizadas com base no aumento da produção no abate de suínos, 2009. F. S. Santana

⁸ Relatório Social ThyssenKrupp Bilstein Brasil – Molas e Barras Estabilizadoras: coordenado pelo Departamento de Recursos Humanos. 2006.

⁹ Campanha interna da Sadia Alimentos 2008.

2.2 - Mudanças nas ações internas do trabalho

Neste processo produtivo, encontram-se os trabalhadores recém-contratados, que assumem com certa facilidade o papel de outros trabalhadores, cobrindo promoções e demissões. Notamos, pois, que em tais empresas os operários ao assumirem tarefas diversas transformam-se em trabalhadores multifuncionais; dominam diversas máquinas e atuam em diversos setores. Esta situação garante, ao supervisor, alternativas rápidas de substituição em caso de faltas, acidentes e de demissões inesperadas.

Obviamente, é preciso considerar que o recém-contratado busque melhores condições de vida e de trabalho, demonstrando extremo desejo de superação. Para esclarecer, indicamos o relato de Elias Morais Vieira:

Vim lá de Três Passos Rio Grande do Sul, os primeiros meses quase peguei o caminho de volta, estava acostumado ali na roça, não queria saber de emprego na cidade, aí começou a seca, era só seca na colônia, guardei tudo e acabei vindo embora pra cá, vim de lá só com a roupa do corpo.¹⁰

Essa percepção foi por nós apreendida através da metodologia que utilizamos com as Fontes Orais, considerando que não apenas tivemos a intenção de dar voz aos sujeitos, mas procuramos sempre entender a diversidade de seus projetos. CAMPOS (1996:192) mostra que:

Através do relato oral, podem-se verificar os sentimentos de cada indivíduo nas mais diversas situações esplanadas, revelando-se situações de orgulho, contentamento, desejos e aspirações, desgostos e tristezas mais profundas que foram suscitadas.

A empresa utiliza-se destes sentimentos para alcançar uma redução de custo na produção, eliminando as especialidades em determinado setor ou máquina, buscando algo além da relação trabalho/salário. Pensando a respeito das condições de trabalho, POCHMANN (2002: 33) afirma que *“a mão-de-obra envolvida nesse processo produtivo assume menor custo de trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de*

¹⁰ Elias Morais Vieira. *Linha de desmontagem: pausa para o humano.*(documentário)

trabalhos possíveis”. Porém, os mais recentes trabalhadores tendem a suportar com mais vigor e esperança as precariedades.

POCHMANN (2002: 46) acrescenta:

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

Tomemos, como exemplo, um benefício comum nas duas empresas: o PPR (Programa de Participação nos Resultados), que de acordo com VARUSSA (2012: 100):

[compõe-se] de um índice obtido a partir de um conjunto de variáveis: obtenção de metas de produção, absenteísmo, acidentes de trabalho, horas trabalhadas x horas paradas (por exemplo, quando máquinas estão quebradas), peças e materiais refugados. Esses índices são estabelecidos pela empresa para cada setor da produção e acompanhados por comissões constituídas por representantes indicados pelos trabalhadores. A partir desse acompanhamento, os representantes dos trabalhadores orientam os demais quanto às necessidades em relação à obtenção dos índices.

Atingir essas metas torna-se prioridade para certos trabalhadores recém-contratados, pois, esperam alcançar rapidamente uma nova condição de vida. Na ótica dos “novatos” surgem algumas indicações e crenças sobre a situação em que se encontravam e as possibilidades vindouras: esperam que as condições de vida mudem; e os benefícios advindos do trabalho lhes propiciem melhor consumo e crédito; etc. Na ótica da empresa, os esforços “extras” dos recém-contratados podem (de modo quase “natural”) contribuir, quando necessário, para o aumento da produção.

Era meu primeiro dia, estava na experiência, achei até bom porque pude mostrar que podia fazer qualquer coisa. Foi cansativo, foi. Mas precisava do trabalho, no tempo de experiência eu gostava disso era como eu mostrava que eu era bom pra empresa, apesar de alguns colegas falarem comigo que aquilo não era vantagem alguma, eu gostava, pois, tudo que tinha pra fazer o supervisor me chamava, eu achava interessante, como se eu fosse capaz de fazer um pouco de tudo e bem feito.

Neste caso, a multifuncionalidade do trabalhador junto às motivações presentes, garante certa manutenção nas relações internas da fábrica; POCHMAN (2002:09) novamente indica:

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

Torna-se uma maneira de controlar as suas ações, pois o funcionário recém-contratado é bem mais cobrado que os outros, sofrendo diversas pressões, como por exemplo, fazer horas extras.

Há uma mão de obra “incentivada” que atenda a todas as perspectivas da empresa ou pelo menos de parte dela, pois a imagem que se tem é a de que a empresa tem muito mais a oferecer para o trabalhador do que o trabalhador a ela. Quando os trabalhadores são contratados por essas empresas as promessas são variadas: promoções, plano de saúde, cesta básica, festas e confraternizações, ou seja, um “futuro promissor”.

De acordo com VARUSSA (2012: 90):

Assim, vistas como processo histórico, as mudanças observadas nas relações de produção, ora assumindo o viés de uma suposta novidade tecnológica, ora direcionando seu assento para uma propagandeada modernização na gestão dos negócios, fazem parte da prática empresarial na permanente tentativa de subordinar os trabalhadores ao capital, mote da luta entre essas classes.

2.3- A fábrica além de seus muros

No que diz respeito à vida dos trabalhadores, encontramos as relações para além dos muros da fábrica, envolvendo, por exemplo, o núcleo familiar. Essa “realidade” é um dado central nas relações e pressões vividas nas fábricas. Apresentada através de estratégias vinculadas aos informativos da empresa, reuniões e atividades diversas (muitas delas festivas, com a presença da família), tal “incentivo” cria “*um sistema de poder ilimitado, que galvaniza todas as esferas da vida e penetra até mesmo na intimidade*” segundo KURZ (2004: 173).

Na Sadia S.A, localizada em Uberlândia, as festas são atrativos lançados pela empresa para alcançar a família, cada trabalhador tem direito aos ingressos de acordo com o número de membros registrados no banco de dados da empresa, e cada membro receberá determinada quantidade de fichas de consumo. *Eles convidavam os pais e filhos, eles dão picolés, tem brinquedos e o presente das crianças.*¹¹ *A festa do dia das crianças organizada pela empresa tem o objetivo de reunir e confraternizar com a família que é nossa maior colaboradora.*¹²

Nesta perspectiva as ações festivas apoiam a estratégia empresarial, com vista ao retorno positivo na produção. Ao pensarmos sobre esta comemoração vejamos o que CARDOSO (2012: 83) vai dizer:

Os momentos comemorativos, e todas as ações que compõem as festividades, são lugares instituidores de memórias que legitimam trajetórias a partir da elaboração de histórias que trilham em um caminho uno.

Sendo assim, as festas criam uma espécie de vínculo entre o representante direto do dono da produção (o supervisor, por exemplo) e os familiares.

Levamos violão e ficamos cantando e bebendo. O mais interessante é que podia levar as companheiras (esposa, namorada) achei muito legal. Mais legal ainda foi que o supervisor estava ali, tocando violão e cantando, era como se fosse um de nós, depois disso senti mais a vontade de trabalhar na empresa.¹³

É preciso atenção para dois pontos importantes registrados na entrevista: (i) a relação empresa e família: percebe-se na relação o estreitamento entre as duas

¹¹ Erica Cristina (data de nascimento não registrada), esposa de operário da Sadia, Uberlândia, 21 de julho de 2012. F. S. Santana.

¹² Anotação realizada no dia 08 de outubro de 2008, fala do supervisor. F. S. Santana.

¹³ Anônimo (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia, 08 de junho de 2012. F. S. Santana.

dimensões e (ii) o lazer organizado e transformado num benefício que pode ser compreendido como um benefício e uma integração (participação em festas). Nessas confraternizações, a presença do supervisor ameniza a separação causada pela hierarquização da produção e ao mesmo tempo cria uma ambiência que se alarga aos familiares e aos amigos dos operários. Heloisa de Faria Cruz vai dizer que:

"Após um tempo, a condição de "recém" se desfaz. E o que interligará o trabalhador a quaisquer tarefas dependerá de diversos outros fatores, tanto quanto à condição de classe e à experiência de vida".

Percebe-se então que as condições de trabalho não podem ser julgadas apenas pelo cargo e/ou pela tarefa exercida nos postos de trabalho, etc., pois, existem nas intermediações da produção relações muito complexas.

No trecho a seguir observamos com maiores detalhes a relação entre empresa e família:

(...) olha, se seu marido perde o emprego, não vai ter mais esta cesta básica boa que você tem aí não, né? Se seu marido fica lá na assembléia ouvindo o sindicato e querer reivindicar aquilo que a gente acha que no momento nós não podemos atender, seu marido vai perder o emprego, não vai ter o salário que tem e não vai ter o plano de saúde.¹⁴

Observa-se, portanto, que as relações se estabelecem entre o conflito do benefício oferecido e o retorno (cooperação) do trabalhador para a empresa. Nesse processo, as estratégias utilizadas pela empresa para se chegar às famílias são diversas, circulando entre os mais simples procedimentos aos mais apelativos.

A Thissenkrupp, por exemplo, utiliza-se de informativos enviados diretamente às residências de seus trabalhadores, levando informações positivas aos familiares. Como mencionado acima, os convênios e os benefícios são importantes para os membros da família, e a demissão corresponde à perda dos mesmos. Assim, as questões do "trabalho" não se limitam somente ao funcionário, mas também a todo o sistema familiar. De acordo com Carlos Humberto a empresa "*consegue mostrar que ela é a*

¹⁴ Carlos Guimarães (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29.9.2010. S. P. Morais

melhor empresa do mundo, de que ela respeita os trabalhadores em todos os sentidos”.

15

A afirmação do dirigente do sindicato de Santa Luzia sobre as estratégias da empresa em relação à família são assuntos internos de reuniões entre os gerentes e os trabalhadores. Segundo o entrevistado, as reuniões transformam-se em orientações sobre a vida, propiciando, no outro extremo, que a empresa controle o fluxo e a permanência de funcionários a partir dos “benefícios” estendidos aos familiares.

Neste ambiente, observamos que as relações sofrem mudanças e colocam esses sujeitos em constante observação de suas próprias ações.

O problema é que muitas vezes o trabalhador ele tá lá dentro da empresa e ele dentro da empresa é uma coisa, ele é pressionado, ele é isso é aquilo, mas chega na casa dele um informativo bonito, todo um papel bonito, aquele arrumadinho, tudo certinho falando das boas coisas das empresas, não fala das ruins. Isso faz com que a esposa pense o seguinte: ‘opa, aquela empresa é uma maravilha!’ Então dificulta até pro trabalhador. Muitas vezes ele continua um tempo ali por isso.¹⁶

Observamos que a presença e movimentação das gestões intentam manter uma colaboração entre as partes envolvidas na produção: os trabalhadores e os gerentes (ou supervisores, administradores, patrões), utilizando questões internas e externas à produção. Mas nem sempre isto é possível, já que, diferentes ações dos trabalhadores caracterizam-se como resistência.

3.4- Resistência no trabalho: outras formas de se opor a produção.

Podemos até pensar que a resistência “efetiva” parte de uma grande organização ou de greve ampliadas. Esta visão está quase sempre ligada às atribuições sindicais e a uma discussão em torno de melhores condições de trabalho. Mas é preciso pensar que nem sempre podemos caracterizar este movimento maciço como único padrão de

¹⁵ Carlos Guimarães (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29.9.2010. S. P. Morais

¹⁶ Danilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29.9.2010. S. P. Morais.

resistência, formas cotidianas de resistências frente ao que podemos chamar de insatisfação acontecem frequentemente nas grandes e nas pequenas empresas.

Quando o trabalhador compreende que o real interesse da empresa é fazer com que ele contribua para o crescimento da fábrica, o mesmo percebe que o retorno também é pequeno em relação a sua contribuição, pois quando se trata de receber o que lhe cabe na participação final, isso dependerá mais das metas exorbitantes que são diariamente cobradas. Tal fato dá mostras do que cada empresa faz para que os funcionários dediquem-se mais às funções as quais são designados.

De acordo com a pesquisa realizada, as resistências ocorrem em diversas situações. Eis um exemplo na narrativa que segue:

Por que é assim ele [gerente] promete que se você o ajudar, ele também te ajuda, certo? Você [...] faz hora extra, desmarca um compromisso apenas pra cumprir metas; vai trabalhar no domingo. É claro que recebemos por isso, mas feriado e domingo... não precisava trabalhar... o que receber por isso? Nada. Eu ia todo sábado e às vezes no domingo, emendava a semana; [...] chega uma hora que o corpo cansa, pede um pouco de repouso... e é nessa hora que você vai conhecer de fato as pessoas que estão a sua volta. Meu supervisor passou na sexta perguntando quem ia trabalhar no fim de semana, é claro eu disse que ia, mas sabe como é às vezes é difícil convencer o corpo. Foi ai que decidir não ir. Na segunda ele foi pagar sapo (cobrar a falta de compromisso)... cara eu fiquei tão furioso, tipo assim, todo aquele tempo eu deixando de fazer pra mim, pra fazer pra empresa e no dia que eu decido fazer pra mim, o cara vem me dar rala.¹⁷

Ao perceber que as ações que estão somente se configurando em torno da produção e da exploração, os trabalhadores expressam (de modo consciente) insatisfações. Esses sinais objetivam algum retorno da gerência e da supervisão, neste sentido compreendemos essas ações como resistências.

As resistências não estão presentes apenas nos conflitos maciços (greves), mas também em ações individuais. Pois, mudanças estão ocorrendo o tempo todo, seja na postura do trabalhador ou do supervisor, que agem de acordo com as suas atribuições. Nesses ínterims, a figura do “parceiro” se transforma e revela formas de exploração. As

¹⁷ Anônimo (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia, 16 de junho de 2012. F. S. Santana.

relações dão espaço aos conflitos internos, distanciando as noções de proximidade que antes configuravam aquele ambiente "fraterno".

Desta forma, os trabalhadores não organizam estas ações em reuniões ou assembléias, são decisões que estão associadas ao cansaço de uma rotina exaustante e aos sentimentos de indignação devido à exploração. A consciência, nesse caso, se releva pela experiência, pela sobrecarga de atividades, ou por promessas de promoção preteridas por conta da redução de custos e do aumento de produção.

Entretanto, as reações às explorações são de uma espécie distinta daquelas trazidas pelas greves ou por situações coletivas; e, às vezes, se materializam em atestados médicos ou formas mais silenciosas de manifestações.

Em entrevistas realizadas em 2008, um funcionário da Sadia, que trabalhava no terceiro turno da empresa, relatou ter ido ao hospital por estar muito cansado:

Disse ao médico que minhas costas estavam doendo muito, tinha feito um movimento pra lavar a máquina, pois temos que lava rápido, né? e por isso estava doendo, o medico pediu pra deitar e apertou minhas costas, eu dei uma encolhida e gemi. Ele disse que era a lombar, pediu pra aguardar. Quando me chamou de volta tive que tomar uma injeção, fui pra casa atordado, mas o bom que peguei dois dias de atestado.¹⁸

Essas ações se repetem com frequência entre os trabalhadores da Sadia. De acordo com o relato da esposa de um trabalhador da empresa:

Pesquisador: Seu marido já chegou a tomar alguma atitude para não precisar ir trabalhar e não perder os benefícios como cesta básica? Érica Cristina “Ele vai varias vezes por mês no hospital tomar injeção, não tava doente com nada, ia mesmo pra pegar atestado, e no decorrer do tempo ele levava cerca de dez atestados por mês.¹⁹

¹⁸ Nilcler (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia; anotações outubro de 2008. F. S. Santana.

¹⁹ Erica Cristina (data de nascimento não registrada), esposa de um trabalhador da Sadia, Uberlândia, 21/07/2012. F. S. Santana.

Segundo a entrevistada, a ação de seu esposo ao ir ao hospital, por mentir e ainda ser medicado, mostrava uma situação positiva, pois, ele poderia desfrutar do “*sossego, a paz, pois ele já não agüenta mais trabalhar na Sadia*”.²⁰

A insatisfação do trabalhador com sua condição dentro da fábrica, é entendida na sua forma de organizar novas estratégias para se opor à produção. A resistência é uma medida cujos objetivos podem ser os mais diversos, pois, em alguns casos não existe nenhuma doença. Sendo assim, dependendo do diagnóstico médico, estes trabalhadores são medicados sem possuir os sintomas apresentados. Portanto, nos perguntamos (ainda sem vislumbrar respostas possíveis), o que estas resistências nos têm a dizer?

Contudo, este tipo de resistência não é o único meio de se opor à produção e, tal resistência pode ser exteriorizada por meio de: absenteísmos, atrasos, roubos, sabotagens, indisciplinas e indiferenças. Compõem-se alternativas possíveis para se opor às mazelas do trabalho.

Em suma, estamos atentos às dimensões das manifestações que revelam as resistências, as quais sinalizam a consciência e a expressão, de modo a oporem-se à rotina e à exploração do trabalho; ou mesmo, à quebra de expectativas (promoções, benefícios, progressão social, etc.)

4- CONCLUSÃO:

Os caminhos aqui trilhados deram uma nova indicação para a pesquisa, no sentido de compreender, dentro das escalas produtivas, as transformações, as explorações e as formas de resistências por parte dos trabalhadores.

Ainda procuraremos outras dimensões que abrangem as transições entre o conflito e a cooperação na relação entre empregados e empregadores, pois, temos a sensação de que tais relações apresentem experiências, novas elaborações de

²⁰ Erica Cristina (data de nascimento não registrada), esposa de um trabalhador da Sadia, Uberlândia, 21/07/2012. F. S. Santana.

comportamentos e de consciências atuais sobre o trabalho e o que concerne ao mundo dos trabalhadores.

5- AGRADECIMENTOS:

Agradeço a Deus pelo dom da Vida e por ter concedido sabedoria para a realização deste trabalho. Ao CNPq pela Bolsa, pois, foi de fundamental importância para o desenvolvimento do mesmo. Agradeço, ainda, a equipe de pesquisadores da Thissenkrupp por disponibilizar matérias como (entrevistas, textos, etc.). À minha esposa pela paciência e ao meu orientador pela boa vontade e disposição em contribuir para o meu amadurecimento acadêmico e profissional.

FONTES: (Entrevistas)

Anônimo (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia, 08 de junho de 2012. F. S. Santana.

Anônimo (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia, 16 de junho de 2012. F. S. Santana.

Anotações feitas entre o período de agosto de 2008 a dezembro de 2009. F. S. Santana.

Anotação realizada no dia 08 de outubro de 2008, fala do supervisor. F. S. Santana.

Carlos Guimarães (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29.9.2010. S. P. Moraes.

Carlos Juvêncio Alves (data nascimento não registrada), operário, sindicalista, Contagem; 21.3.2011. S. P. Moraes e T. Barbosa.

Daniilo Almeida (data nascimento não registrada), operário TK, Santa Luzia; 29.9.2010. S. P. Moraes.

Documentário realizado na Região da Serra Gaúcha, dirigida por André Constantin e Nivaldo Pereira. *Linha de desmontagem: pausa para o humano*, registros realizados entre Setembro de 2010 e maio de 2011. Com apoio do Ministério Público do

Trabalho/Caxias do Sul, ministério do trabalho e Emprego/ Caxias do Sul, sindicato dos trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Caxias do Sul. Duração 22 minutos.

Encontro ThyssenKrupp: Valdir (diretor de RH de Sepetiba) NITERÓI, 07/04. S. P. Morais.

Erica Cristina (data de nascimento não registrada), esposa de operário da Sadia, Uberlândia, 21 de julho de 2012. F. S. Santana

Nilcler (data de nascimento não registrada), operário Sadia, Uberlândia; 06 de outubro de 2008. F. S. Santana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALMEIDA, P. R. e MORAIS, S. P. MEMÓRIAS, SINDICALISMO E ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO: NOTAS SOBRE A PRÁTICA SINDICAL METALÚRGICA NA THYSSENKRUPP. In: História e Perspectivas, Uberlândia (46): 105-134, jan./jun. 2012.

BIELSCHOWSKY, Ricardo, coord. Investimento e reformas no Brasil: Indústria e infraestrutura nos anos 1990. Brasília: IPEA/CEPAL. Escritório no Brasil, 2000,

BONELLI. Regis. As Estratégias dos grandes Grupos Industriais Brasileiros nos anos 90. Rio de Janeiro: INPEA . julho de 1998.

CAMARGO, José Márcio. Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1996.

CAMPOS, Maria Christina Siqueira de Souza. Mulheres de Diferentes Classes Sociais em São Paulo: A Família e a Penetração no Mercado de Trabalho. In: MEIHY, José Carlos Sebe Bom (ORG.). (Org.). (Re)construindo a História Oral no Brasil. (Re)construindo a História Oral no Brasil. São Paulo: Departamento de História da USP, 1996, v. , p. 179-196.

CARDOSO, H. H. P. Trabalhadores, Memórias e Globalização: Os 40 Anos da Thissenkrupp Bilstein Brasil. In: História e Perspectivas, Uberlândia (46): 65-84, jan./jun. 2012.

CARVALHO, Júnior, L. C. AS ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS LÍDERES DA INDÚSTRIA DE CARNES BRASILEIRA. Texto extraído do <http://www.eps.ufsc.br/teses97/carvalho/cap7.htm>, no dia 09 de junho de 2012.

CORRÊA, Carlos Humberto P. Historia Oral: Considerações sobre suas razões e objeto. In: (Re) introduzindo a história Oral no Brasil. São Paulo, USP, 1995.

ERBER, Fábio. Processo de Trabalho e estratégias de classe. In: Importancia do Estudo do Processo de Trabalho. Zahar. Rio de Janeiro, 1982.

GOUBERT, Pierre. Historia Local. In: História e Perspectivas. Uberlândia, Nº 6. Jan/Jun. 1992.

KURZ, Robert. Com Todo vapor ao Colapso. In: Totalitarismo Econômico. Juiz de Fora – Pazulin e ed. UFJF, 2004.

LANG, A. B. S. G. . História Oral: muitas dúvidas, poucas certezas e uma proposta. In: José Carlos Sebe Bom Meihy. (Org.). (Re)introduzindo História Oral no Brasil. (Re)introduzindo História Oral no Brasil. 1ed .São Paulo: Xamã, 1996, v. 1, p.31-47.

PANZIERI, R. Processo de Trabalho e estratégias de classe. In: Mais-Valia e Planejamento: notas sobre a leitura de “o Capital”. 1957.

POCHMANN, Marcio. O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. BOITEMPO – São Paulo, 2002.

PREVITALLI, F. S “Controle e Resistência do Trabalho na Reestruturação Produtiva do Capital no Setor Automotivo”, IN: Mediações. Vol.1. N.1. Londrina: MC Gráfica. 2006.

SANTOS, Milton. Por uma outra globalização. Do pensamento único à consciência universal. 14ª ed., Rio de Janeiro: Record, 2007.

SILVA, Eduardo. As Queixas do Povo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SOTELO, Valencia, Adrián. A estruturação do mundo do trabalho: superexploração e novos paradigmas da organização do trabalho; tradução de Fernando Correia Prado. Uberlândia: EDUFU, 2009.

VARUSSA, R. J. METALÚRGICOS E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: REGIÃO DE JUNDIAÍ-SP, DÉCADAS DE 1960 A 2000. In: História e Perspectivas, Uberlândia (46): 85-104, jan./jun. 2012.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; BARROS, Vanessa Andrade e LIMA, Francisco de Paula Antunes. Uma abordagem da psicologia do trabalho, na presença do trabalho. Psicol. rev. (Belo Horizonte) [online]. 2007, vol.13, n.1, pp. 155-168. ISSN 1677-1168.