

ARTIGO

**TRABALHADORES EM TEMPOS DE REESTRUTURAÇÃO
PRODUTIVA: VOLKSWAGEN - SÃO BERNARDO DO
CAMPO/SP (1980-1990)**

*Têlma Bessa Sales**

RESUMO: Problematicando as mudanças no mundo do trabalho, especificamente a implementação da reestruturação produtiva na fábrica da Volkswagen de São Bernardo do Campo nos anos 80 e 90, discutimos os significados que os trabalhadores atribuem a esse processo. Utilizamos a metodologia da história oral. A pesquisa está centrada nos depoimentos dos trabalhadores da VW que viveram este processo. Dialogamos também com outras fontes como imprensa sindical, documentos da empresa, estudos e relatórios sobre o processo de reestruturação produzidos na época. Focalizamos especialmente, a ferramentaria e os trabalhadores ferramenteiros abordando questões sobre transformações das profissões na indústria metalúrgica brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhadores; experiência; Reestruturação produtiva; Trabalho.

ABSTRACT: This article deals with changes in the world of work, specifically the implementation of the restructuring of production in the Volkswagen factory in São Bernardo do Campo during the eighties and nineties. It points out and analyses the significance attributed by the workers to this process. We use the oral history method, ie., our study centers on the testimony of the VW workers who lived the process. We dialogue also with other sources such as: the unionist press, company documents, studies and reports about the restructuring process produced in that epoch. It focuses especially on the sector of tool – making and tool – makers in order to broach the transformation of occupations in Brazil's metallurgical industry.

KEY WORDS: Workers; Experience; the Restructured production process; Occupations.

* Mestra em História Social pela PUC -SP

As mudanças no mundo produtivo, denominadas de reestruturação produtiva, transformam os ambientes fabris no Brasil, causando impactos para os trabalhadores, estabelecendo novas relações de trabalho, outras formas de controle sobre o trabalhador, eliminando postos de trabalho e extinguindo profissões como a de ferramenteiro.

Como entender tudo isso? De que forma acompanhar estas mudanças?

No âmbito deste artigo abordaremos algumas questões relativas aos significados desse processo para os trabalhadores da Volkswagen, a vivência destes na fábrica, incluindo dimensões como o ritmo e o tempo de trabalho, as relações com colegas e chefias do setor.

No desenvolvimento da pesquisa foi importante o diálogo com uma gama bastante variada de estudos e pesquisas sobre o trabalho e os trabalhadores brasileiros nas últimas décadas.

Parece claro que a preocupação com os movimentos sociais e os trabalhadores é um tema importante para as ciências sociais no Brasil. Como nos lembra Paoli (PAOLI, 1984: 132) a classe operária se tornou objeto de reflexão sistemática no Brasil no início dos anos 60.

Nomes como Aziz Simão, Juarez Brandão, Francisco de Oliveira, Fernando Henrique Cardoso, Francisco Weffort entre outros, com abordagens e preocupações diferenciadas, inauguraram uma tradição de estudos sobre a classe operária nas décadas de 60 e 70.

Esses estudos buscavam conhecer o operariado brasileiro na fábrica, no momento que o sistema fabril abarcava milhares de migrantes que saíam de suas terras para conseguir melhores condições de vida e de trabalho. Raramente a classe operária foi analisada sob o prisma de suas próprias iniciativas e ações coletivas. O enfoque era, centralmente, de um Brasil industrial em formação. As questões colocadas referiam-se à grande novidade no processo de chegada das indústrias.

Na década de 70, os rumos das pesquisas começaram a mudar. Cabe reforçar, aqui, a idéia de mudança no tratamento dado aos trabalhadores pelos pesquisadores. Neste sentido, o estudo de Francisco Weffort causou impacto. Em 1972, o autor publica: *Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco, 1968*, em que temos uma análise dessas greves sobre o aspecto das práticas operárias, e o sindicato é visto como dinâmico, um lugar político com ação dos trabalhadores.

Em sua análise, assinala que “o movimento operário não pode ser visto apenas como dependente da história da sociedade mas também como sujeito de sua própria história”. (1972:124)

Muda, então, a forma de conceber a classe operária. De trabalhadores migrantes, rurais, dependentes, no início dos anos 60, a classe operária, passa a ser vista como capaz de propor, de ter iniciativas, de fugir à regra do já pensado, estruturado.

É importante apontar que a alavanca deste novo olhar, que pensava os trabalhadores enquanto sujeitos políticos capazes de novas formas de ação coletiva, foi a própria prática dos movimentos sociais, a realidade em movimento.

É a partir deste viés que surgem, na década de 80, diversos trabalhos enfatizando os trabalhadores como sujeitos de práticas diferenciadas, articulados ao seu modo de vida e de luta. São estudos que buscam a experiência dos trabalhadores em seu cotidiano, expressando sua subjetividade e visão de mundo.

Um importante momento dessa virada foi o estudo de Eder Sader. Em seu trabalho sobre os movimentos sociais da década de 70, relacionou a dinâmica social do período pós - ditadura, com as ações e reações dos diversos grupos que se movimentavam, configurando um novo desenho na história do nosso país. (1988)

Enfim, são sujeitos históricos que vivem e recriam suas experiências constantemente, num determinado campo de forças, dentro de determinações históricas específicas. Há novos espaços de lutas, há recriação de experiências, seja na fábrica, na Comissão Independente de Prevenção de Acidentes (Cipa), no bairro, na igreja, ou na comunidade.

Seguindo essa trilha, é importante perceber dentro dos modos de trabalhar, as ações e reações desses sujeitos, que significados atribuem às suas experiências vividas.

No campo específico da reestruturação produtiva, devemos destacar o diálogo com o estudo de Márcia Paula Leite, em *O futuro do trabalho* (LEITE, 1994: 26), que tem sua investigação centrada nos metalúrgicos. O estudo trata da subjetividade operária em empresas metalúrgicas e faz uma discussão a respeito da maneira como os trabalhadores reagem às novas tecnologias, o sentido que dão a essas mudanças.

Na abordagem, a autora destaca aspectos não somente da tecnologia, ou da técnica, mas considera inclusive a subjetividade operária, a análise das relações homem - máquina, a prática cotidiana no local de trabalho.

Neste sentido, não é um estudo voltado para os efeitos das novas tecnologias, mas sobre como os trabalhadores interagem com as mesmas, vivenciando as mudanças em seu cotidiano. Isso é, a reação dos

trabalhadores deve ser pensada tanto do ponto de vista técnico, quanto das representações que fazem dessas mudanças, dos impactos que vivem em seu cotidiano. (Idem)

Concordando com essa forma de abordagem, que privilegia a percepção dos sujeitos, como o fizeram Márcia Paula Leite e Eder Sader, compartilhando de suas preocupações em tentar apreender os significados que os sujeitos atribuem às suas experiências, procuramos investigar a vida do trabalhador da fábrica Volkswagen, sua trajetória, ações e reações ao processo de reestruturação produtiva nos anos 80.

Para problematizar essa visão, pareceu propício utilizar a metodologia de pesquisa da história oral. Foi necessário, portanto, debruçar sobre os depoimentos dos trabalhadores da VW, problematizando o que é explicitado por eles, conhecendo sua vida e valorizando suas experiências.

Conversando com trabalhadores que têm trinta anos de VW e outros, cinco anos de empresa, é possível compreender o período estudado, estabelecendo relações permanentes no tempo e no espaço.

Aprender a ouvir, saber falar e calar, escutar o próprio silêncio, entender o gesto e a frase não dita. Essas são algumas das tarefas que desafiam o historiador em sua caminhada de pesquisa histórica, com os depoimentos acompanhando histórias, histórias causos, invenções e interpretações, bonitas, tristes, alegres, saudosas.

O trabalho com a História Oral não é concebido somente como uma narração de experiências, de eventos, mas, principalmente, como canal de reconstrução de significados. A ênfase recai especialmente em entender os significados e interpretações que os trabalhadores atribuem às suas experiências e aos fatos vivenciados.

Para a utilização metodológica dessa fonte oral, buscamos referências em estudiosos como Alessandro Portelli (1997: 31). Estabelecemos relações com as próprias experiências dos sujeitos, realizando entrevistas que se colocam de maneira peculiar, pois é, neste exercício, do conhecer e de se deixar conhecer, que apreendemos um universo revelado pelo outro.

Compreendemos que, através das entrevistas, os trabalhadores poderão falar de si mesmos, de sua experiência no trabalho, falar de seus filhos, os pensamentos sobre o futuro, o mundo hoje.

Os depoimentos dos trabalhadores, o jornal *Tribuna Metalúrgica* e os documentos do sindicato foram postos em diálogo com materiais da própria VW: publicações da empresa, materiais de divulgação e documentos internos, cartilhas sobre o monitor de célula e a

reestruturação produtiva (cursos realizados para monitores), jornal da Volkswagen, além de fotos e catálogos.

A pesquisa no jornal informativo do Sindicato dos Metalúrgicos, *Tribuna Metalúrgica*, possibilitou uma visão mais ampla dos debates feitos na década de 80 dentro da categoria dos metalúrgicos. Nesse jornal, há espaço exclusivo para notícias das empresas. Consultamos, também, algumas Atas de Reuniões da Comissão de Fábrica da VW relacionadas às questões da reestruturação na VW; dois números da revista da categoria, *Revista Ligação*, de fevereiro de 1990 e a de maio de 1989.

O diálogo entre as fontes orais e escritas, permitiu ver as diversas relações que os trabalhadores desenvolvem em seu cotidiano, com seus colegas de trabalho e chefia.

Algumas entidades como o Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos Sócio Econômicos (Dieese), Centro Ecumênico de Documentação e Informação (Cedi), Serviço Social da Indústria (Sesi), produziram estudos para uma compreensão do processo de mudanças no mundo do trabalho na década de 80, que também foram incorporadas ao universo das fontes pesquisadas.

Os trabalhadores, a fábrica e a cidade

Escolhemos trabalhar com a fábrica da Volkswagen (VW), de São Bernardo do Campo. Foi construída na década de 50 e, do ponto de vista da estrutura, é considerada uma planta velha, antiga. Foi implantada na região do ABC, especificamente na cidade de São Bernardo do Campo.¹

No decorrer de sua história, desde 1950, a VW implementou inúmeras mudanças na sua estrutura produtiva, especialmente na década de 80, quando experimentou outros métodos de trabalho, com a introdução de novas tecnologias e fez significativos investimentos na qualidade do produto.

¹ Ver: Gipem - Grupo Independente de Pesquisadores da Memória do Grande ABC, Levantamento Bibliográfico da Memória do Grande ABC. São Bernardo, PMSBC, 1990. A expressão "Região ABC" é uma referência a toda região hoje constituída pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá, Ribeirão Pires, Diadema e Rio Grande da Serra. A expressão Grande ABC é publicada pela primeira vez no semanário *News Seller* de 2/7/67, em cima dos estudos sobre a criação das áreas metropolitanas brasileiras, especificamente, da Grande São Paulo. No ano seguinte, o próprio *News Seller* mudaria de nome e cederia espaço ao *Diário do Grande ABC*, cujo nº 1 circulou em 9/5/68.

A VW do Brasil nasceu em um pequeno armazém alugado na Rua do Manifesto, bairro Ipiranga, São Paulo, no dia 23 de março de 1953. A inauguração da fábrica em São Bernardo, às margens da Via Anchieta, ocorreu em 2 de setembro de 1957, quando se apresentou o primeiro VW produzido no Brasil, uma kombi que dispunha de um índice de nacionalização de 50%.

No decorrer dos anos 50, 60 e 70, a fábrica expandiu-se continuamente e, na década de 70, a VW já apresentava dimensões de uma cidade. Hoje, dentro de seu território, as vias são controladas como em qualquer cidade: semáforos, placas de trânsito e faixas de pedestres atendem à demanda de um mil e quinhentos veículos que circulam na indústria, com mais de vinte quilômetros de ruas para circulação de veículos.

A empresa conta com oito refeitórios, servindo por dia vinte e duas mil refeições, dez mil litros de café, cinco mil litros de leite e, em dia de feijoada, consome-se sessenta e um quilos de pimenta no almoço. As cozinhas industriais serviram mais de 7 milhões de refeições nas três fábricas no ano de 1982, correspondendo à média de 202 refeições para cada empregado.

Há, em toda a área, cerca de dezesseis mil árvores, e uma agência do correio, uma banca de jornal, escolas, corpo de bombeiros. De fato, a VW tem a estrutura de uma cidade.²

Sua importância e seu crescimento no Brasil impulsionaram todos os setores que gravitam em torno do automóvel, absorvendo um terço da mão de obra empregada pelos fabricantes nacionais de autoveículos. (MARQUES: 138)

Esses dados são curiosos, pois a imagem da fábrica com a dimensão de uma cidade atrai milhares de trabalhadores e sustenta o discurso sedutor da empresa. Recompôr o processo de expansão da VW e as formas como exercia uma atração sobre os trabalhadores foi um dos pontos instigantes da pesquisa.

As imagens da cidade das grandes indústrias, de crescimento, atraíam para São Bernardo homens e mulheres em busca de uma vida melhor, com emprego e moradia. No Brasil, nos anos de 1950 e 1960, durante o crescimento da industrialização, destaca-se o discurso sedutor utilizado pelas empresas para arrematar trabalhadores.

² *Folha de São Paulo*. São Paulo ABCD. Oitavo Caderno, 12 de julho de 1991.

Nesse discurso, fazer parte dessa empresa, ou ser da organização VW, era formar uma comunidade de trabalho abrindo a perspectiva de convivência harmônica com interesses e perspectivas comuns.

É essa a idéia que a diretoria de relações industriais divulga, em um documento de 1969 que recepciona novos trabalhadores:

Companheiro, seja bem vindo! Você a partir de hoje, faz parte da família VW. Aqui encontramos e fazemos amigos... trabalhando lado a lado, em uma harmoniosa equipe... Por outro lado, é necessário que compreenda a importância de todos dentro da organização, suas obrigações, responsabilidades e direitos....³

O trabalhador para entrar na VW era indicado por um amigo, e fazia um teste. Ou os próprios familiares que lá trabalhavam indicavam. Foi desta forma que os trabalhadores entrevistados ingressaram na VW. Era um motivo de orgulho ser da família VW, sempre tinha um primo, cunhado, irmão, dentro da fábrica.

Percorreremos, portanto, os caminhos traçados por sete entrevistados, três - Adilson, Antônio César, Aparecido - são do Paraná, e quatro - José, Mauro, Márcio e Rogério - são do Estado de São Paulo. A busca de melhores condições de vida levou-os a São Bernardo, em uma época de crescimento da cidade com a chegada de várias empresas como Volkswagen (VW), Mercedes Benz do Brasil (MBB) e Ford.

Vivia-se, então, uma conjuntura que atraía os trabalhadores. No depoimento abaixo, Antônio César⁴ resume sua percepção daquele momento:

Na época me escolheram. Eu não escolhi a VW, ela me escolheu. Aqui em São Paulo, tava assim como quando chove no nordeste no dia de São José. O povo se junta na rua. Aqui tava assim com a implantação da indústria automobilística no país. Um estouro, catava gente a laço.

Em um de seus relatos, Antônio César, 52 anos, fala do momento da chegada das fábricas multinacionais no Brasil. Quando trabalhava no

³ VW-1969 - Arquivo do Dieese do Sindicato Metalúrgicos do ABC (mimeo.)

⁴ Chegou a São Paulo em 1959. Com 10, 12 anos começou a profissão de alfaiate, com sua irmã. Entrou na VW com 19 anos no almoxarifado. Fez curso no Senai. É ferramenteiro. Entrevista realizada em 22 de março de 1999 em sua residência, São Bernardo do Campo/SP.

almoxarifado conferindo parafusos, material usinado, controle de material, fez um curso no Serviço Nacional da Indústria (Senai) e começou a trabalhar na Plenalimadora, máquina obsoleta.

O que parece nos dizer Antônio César? De forma bastante significativa faz um comparativo entre a época em que entrou na VW – atendendo ao “chamado” da fábrica – que atraía os trabalhadores e os dias de hoje. Atualmente vê seus amigos e familiares “correndo atrás” de um emprego, vê as dificuldades encontradas e mais ainda, no setor industrial.

Quando Antônio César diz a expressão “catava gente a laço”, remete-nos às suas lembranças. Rememora seu tempo quando jovem. Conforme seus depoimentos, ele ainda “garoto”, “forte”, “gostava de trabalhar”, atendeu o “chamado” da VW e entrou na fábrica aos 19 anos.

Hoje, mais de 30 anos depois, Antônio César está aposentado. Sempre trabalhou na mesma fábrica. Demonstra uma incompreensão ao ver seus amigos sendo demitidos, ao constatar que estes, procuram emprego em outra fábrica e não conseguem.

No que se refere ao tema da reestruturação produtiva, sua trajetória permite acompanhar as mudanças ocorridas dentro da VW e, ao mesmo tempo, seu crescimento profissional. Percebemos de início que o “fazer-se” deste trabalhador, suas experiências em vários empregos – alfaiate, funileiro, almoxarifado, operador de máquinas –, afirma-o enquanto sujeito ativo, um profissional que vai tecendo, construindo seu crescimento dentro do campo profissional.

A vida de Antônio César foi um constante aprendizado; o processo de qualificação profissional constituiu-se ao longo de anos de experiência dentro da fábrica, incluindo a passagem por diferentes postos de trabalho em vários setores.

As mudanças na fábrica vividas por Antônio César, desde a introdução do primeiro robô e a redução drástica do número de ferramenteiros, estimula-o a falar também em solidariedade. É necessário, segundo ele, ter solidariedade entre os trabalhadores. O desemprego está levando pais de famílias ao desespero. Sua situação enquanto trabalhador aposentado é pior do que quando estava na ativa – o salário baixou – mas, quando faz comparação com seus amigos que estão desempregados, vê que seu salário dá para viver. E quem não possui nenhuma fonte de renda? quem não tem profissão?

Encarando essa situação, Antônio César relata misturando tristeza e orgulho:

Pô, trabalhar tendo um monte de neguinho desempregado? O sujeito ganhava um valor de R\$ 2500 por mês, ferramenteiro e aparece um emprego par ganhar R\$ 500. Deixa par outro que tá precisando, tá desempregado, né. Já encontrei alguns que pensam assim, inclusive eu também, acho que isso é certo, é válido. Tem carinha aí que tem aluguel par pagar, filho para sustentar e não tá aposentado.⁵

Reconhecendo as marcas das mudanças no seu dia a dia, Antônio César fala que há crescimento do desemprego. Este, chegou em São Paulo sem ter casa, emprego, chegou com a “cara e a coragem”. Viveu intensamente as aspirações por uma vida digna. Ser trabalhador da VW possibilitou um salário mais alto, uma vida profissional reconhecida. Isso garantiu casa própria, automóvel, plano de saúde, etc.

Sua trajetória de vida, como migrante em São Paulo, impulsionou-o a lutar por um bom emprego, a ter uma vida diferente de seus pais.

Notamos uma preocupação de Antônio César com o aumento do desemprego, a necessidade em ter solidariedade entre os trabalhadores, principalmente com os colegas que não ficaram na fábrica.

Sua vida é hoje, uma luta para “dar a volta por cima”, quer continuar trabalhando, se adaptando, aprendendo sempre e “resguardando” o seu aprendizado. Antônio Carlos, no momento da entrevista – em março de 1999 – estava aposentado há alguns meses.

Sua fala era um lamento pelo salário menor, após uma vida inteira de dedicação à fábrica. A vida após a fábrica é outra. Ao vermos os depoimentos de Antônio César, notamos o desafio que é sua nova vida: com outros horários, outro ritmo, mais tempo em casa, outros amigos... Ao mesmo tempo, vemos também uma determinação e vontade de viver - é uma questão de “honra” conseguir reorganizar sua vida sem o trabalho na Volkswagen: *eu acho que dá para sobreviver...eu consegui parar de fumar, parar de beber, vou parar de trabalhar. Já parei.*

Para este trabalhador, cada “caso é um caso”, cada um reage à sua maneira:

A aposentadoria, isso aí não se comenta muito porque acha que nunca vai acontecer, só quando acontece, quando o negócio vem a tona, mesmo, aí as cabeças ficam meio girando, tem reação de ficar meio bravo, teve

⁵ Idem.

gente que chorou. Acaba sendo excluído. Então cada um é um caso, cada cabeça uma sentença.⁶

Ele, após ter criado os filhos, dando-lhes educação e uma vida digna, quer, com a aposentadoria, “curtir a netinha” e “pescar”.

A reestruturação produtiva e os trabalhadores da Volkswagen

Com a introdução de robôs para a unidade Anchieta (SBC), em 1982, anuncia-se na VW a reestruturação produtiva. No decorrer da pesquisa, esse momento aparece marcado em fontes diversas. Assim, no jornal *Tribuna Metalúrgica*, encontramos manchetes que anunciam a chegada dos robôs na VW⁷ “Robô ganha mais que operário brasileiro” e “Automação preocupa metalúrgicos”. O tom das manchetes, assim como dos artigos, é de alerta às mudanças e à realidade de chegada dos robôs em 1982. Entre os anos 1982 e 1986, encontramos no *Tribuna Metalúrgica* a preocupação crescente com a implementação de novas tecnologias e identificamos o discurso da VW sobre a inovação dos métodos de trabalho.

Os trabalhadores acompanham a chegada dos robôs e expressam os significados disso. Mauro, ao lembrar desse período, diz:

Quando entraram os robôs, diminuiu muita gente, porque para as máquinas, não paga, não tem encargo social e faz o serviço mais rápido, com maior qualidade, esses robôs tiraram mais ou menos uns 40 funcionários.⁸

Nesse depoimento, Mauro faz referências ao desemprego, às máquinas que “fazem tudo”. Isto pode apontar para uma preocupação que existe na vida dos trabalhadores e em sua própria vida, considerando o avanço do desemprego.

Fazendo uma articulação entre uma nova organização do trabalho, novas tecnologias e desemprego, Mauro indica a força dessas mudanças no imaginário dos trabalhadores. Certamente, as demissões, a eliminação

⁶ Idem.

⁷ *Tribuna Metalúrgica*. São Bernardo do Campo, 26 de janeiro de 1982.

⁸ Começou a trabalhar com 07 anos em uma venda de seu pai, que trabalhava numa metalúrgica. Com 14 anos, fez prova na escolinha da VW, não foi aprovado. Em seguida, fez curso de mecânico geral e entrou na VW com 19 anos, como plainador. Sua profissão é fresador. Entrevista realizada em 21 de maio de 1999, em sua residência, Santo André/SP.

de postos de trabalho e a própria extinção de profissões reforçam esta articulação.

A questão da robotização, é discutida pelos trabalhadores ao longo de todo o período e, na década de 80, o sindicato consegue algumas conquistas com relação à mesma.

No boletim número 889, do ano de 1985⁹, no Suplemento Informativo, a manchete “Comissão de Fábrica controlará Automação” é o resultado de uma assembléia na qual a Comissão de Fábrica/VW conquista o direito de acompanhar o processo de automação na empresa. Ou seja, este item foi incluído no estatuto da comissão de fábrica dos empregados da VW, sendo uma medida pioneira no país e que ligava-se a uma reivindicação dos trabalhadores durante a greve geral dos metalúrgicos em abril e maio daquele ano (1985). Essa conquista não significa poder de veto, mas definia que toda inovação tecnológica teria que ser comunicada à Comissão de Fábrica antes de implementada na empresa.

A grande imprensa também divulga as mudanças tecnológicas da VW, *Folha de São Paulo*, 14/5/86: “VW recebe lote de quinze robôs”¹⁰, ou a *Gazeta Mercantil*, de 30/10/85: “VW terá toda a produção automatizada em três anos”¹¹ ou ainda, *Notícias Populares*, de 1/2/82: “Robotização preocupa metalúrgicos do ABC”.¹²

Desde o início dos anos 80, o sindicato coloca em discussão o processo de automatização da empresa. A comissão de fábrica da VW é a primeira, entre as metalúrgicas do Brasil, a ter em seus estatutos o direito de receber informações de caráter técnico sobre a implantação de novas tecnologias no processo de reestruturação produtiva.

No interior do estudo desse processo, preocupamo-nos em conduzir indagações tanto sobre a introdução de novas tecnologias quanto sobre como os trabalhadores vivenciaram as modificações advindas com a reestruturação produtiva; as suas percepções em relação às mudanças nos ritmos de trabalho, às relações hierárquicas e de poder no interior da fábrica e às políticas de qualificação.

Mudanças essas vividas e sentidas diretamente pelos trabalhadores que experimentam as condições de trabalho, jornadas, salários, acordos e dissídios coletivos, métodos de trabalho, novas

⁹ *Tribuna Metalúrgica*, 889 – outubro de 1985.

¹⁰ *Folha de São Paulo* – 14/5/86.

¹¹ *Gazeta Mercantil* – 30/10/85.

¹² *Notícias Populares* – 1/2/82.

tecnologias. As mudanças começam a alterar a vida dos trabalhadores, no âmbito do ritmo do processo de trabalho, no relacionamento com os amigos, na relação com as máquinas e com a chefia e, principalmente, no processo de transformações das profissões e ofícios.

Para Rogério de Sousa, as novidades e mudanças nas máquinas são interessantes e trazem desemprego:

Mas as máquinas ajudam de um lado e atrapalham de outro, e a tendência da Volks é inovar, renovar, ter novas maquinarias e, com isso, ter que reduzir funcionários.¹³

Os relatos dos trabalhadores do Setor da Ferramentaria e Prensas indica-nos um quadro de implementação de novas tecnologias no decorrer dos anos 80, com a mudança no modo de trabalhar.

Segundo Márcio Aurélio, no Setor de Prensas, o trabalho mudou bastante:

Hoje, quase todas as máquinas de prensas são robotizadas. Hoje não tem mais os boxes para seis pessoas, a maioria agora é robô. Porque a prensa também é uma linha de produção, por exemplo: seis máquinas, cada máquina trabalhava quatro homens, dois colocando a peça e dois tirando. Hoje não, é o robô que coloca, tira e em uma linha que trabalhava quatro máquinas com quatro pessoas, são dezesseis, né? Hoje trabalham três pessoas só olhando os robôs para ver se não dá defeito.¹⁴

Percebemos, de imediato, a redução do número de trabalhadores com a chegada de robôs. Mudou-se inclusive o *lay-out* do setor, com retiradas de box e introdução de robôs com menos trabalhadores operacionalizando.

Não é nosso propósito, aqui, fazer uma descrição minuciosa dos processos de alteração de máquinas ou de tarefas em cada setor. Não se

¹³ Nasceu na cidade de São Bernardo do Campo. Começou a trabalhar numa indústria química, com 15 anos. Entrou na VW por indicação de uma prima. Trabalha no setor de pintura. Foi monitor de célula de produção. Entrevista realizada em janeiro de 1999 em São Bernardo do Campo.

¹⁴ Nasceu na cidade de São Bernardo do Campo. Começou a trabalhar numa indústria química, com 15 anos. Entrou na VW por indicação de uma prima. Trabalha no setor de pintura. Foi monitor de célula de produção. Entrevista realizada em janeiro de 1999 em São Bernardo do Campo.

trata de aprofundar o que já foi exaustivamente escrito sobre a reestruturação produtiva, mas de analisar as experiências dos trabalhadores frente a este processo, os modos de trabalho constituídos.

Como os trabalhadores encararam tudo isso?

Nas palavras de Adilson Gatti, a reestruturação na VW acontece da seguinte forma:

Lá no setor não teve inovações tecnológicas, mas teve mudanças na forma de organização, mudou para célula de gestão, mudou essa coisa de chefia. A fábrica tem investido em algumas áreas para trabalhar melhor a questão da tecnologia; é essa coisa da qualidade, vender o produto, melhorar a qualidade, tem que ter qualidade, mais qualidade.¹⁵

Adilson nos informa sobre a implementação da primeira célula de produção na VW, pois presenciou este processo no segundo semestre de 1997. Para ele, a VW conseguiu “vender” a idéia de célula como grupos de trabalho menores, divisão de tarefas e de responsabilidades. A propaganda da célula de produção teve um efeito na cabeça do trabalhador: mais responsabilidade com o processo, com a produção e com a qualidade do produto.

A primeira palavra que o trabalhador liga a todas essas mudanças sobre a novidade da célula de produção é qualidade. E Adilson continua:

Eu imaginava que essa mudança fosse mais radical, olha quando a empresa falava em célula, conceito novo de produção, eu imaginava que ia ser uma coisa mais radical. O único diferencial é na célula, que não tem mais a figura do chefe, mas tem o monitor de célula.¹⁶

Um caderno da VW divulgou sobre a célula de produção: “A célula de produção é uma forma moderna e inteligente de organizar a produção em equipes... Proporciona a cada participante maior versatilidade, maior criatividade, maior participação e integração, contatos mais diretos entre empregados e lideranças”.¹⁷

¹⁵ Ao chegar em São Paulo, trabalhou como conferente numa pequena fábrica na qual participou da CIPA. Sempre participou de movimentos de igreja, trabalhou na Pastoral Operária. cursou faculdade de ciências sociais. Entrou na VW, setor de pintura. Faz parte da Comissão de Fábrica. Entrevista realizada 04/2/99.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Caderno sobre Célula de Produção – Setor Recursos Humanos da manufatura da VW – junho de 1996

De acordo com esse caderno, o resultado da célula de produção é o estabelecimento de um clima de verdadeira cooperação e união, em que a criatividade do grupo traz maior produtividade, melhor qualidade e menores custos. Contribui para construir esta imagem, a produção do material, que traz figuras de operários sorridentes, fortes, com emblema da VW na roupa, jogando futebol e sempre afirmando: “Então é como se fosse um time de futebol, que se organiza e une as forças para vencer. É isso? Isso mesmo. Com o trabalho em equipe fica mais fácil manter o nosso time na liderança”; “Com célula é tudo mais rápido, a gente só melhora”.

Fazendo parte da idéia da célula de produção, utilizando grupos de trabalhadores, a VW criou a figura do monitor de célula, que seria indicado por ela para conduzir os trabalhadores nas suas tarefas.

Em 2000, a escolha do monitor de célula de produção é feita pelos trabalhadores em seu setor. Há disputa entre os trabalhadores indicados pela empresa e os indicados pelos trabalhadores. No entanto, isso foi uma conquista do sindicato na última negociação coletiva em dezembro de 1998, pois a VW não queria aceitar um monitor de célula indicado pelos trabalhadores e, sim, pela empresa.

Ainda em 2000, ocorreria um processo de renovação do acordo de implantação das células. A empresa, então, passou a colocar critérios mais rígidos para disputar a monitoria da célula. Por exemplo, passou a exigir que para se candidatar a monitor, seria necessário ter concluído o 2º grau e ser aprovado em um treinamento. Por outro lado, o sindicato reivindicava a possibilidade de também oferecer um treinamento aos candidatos. Essa é uma demonstração de resistência por parte dos trabalhadores que, na dinâmica das relações com os patrões, reagem e participam ativamente do processo de mudanças.

Por que a VW desenvolveu este sistema de monitor de célula? Para Adilson, a VW quer um monitor que conheça o setor, agilizando as coisas, ele não é desgarrado da produção. Não faz parte da hierarquia. É um trabalhador que está ali mais próximo.

Com relação à idéia de trabalhar em equipe, a união necessária, que é o espírito da célula de produção, segundo ele, não foi muito assimilada pelos trabalhadores em seu setor. Ele acha que, por enquanto, é só teoria.

Para entender essa opinião de Adilson, é importante conhecer como se dá o processo de se tornar monitor de célula, saber como acontece a eleição de um monitor de célula. Existe eleição em todos os

setores e pode haver dois ou mais concorrentes, com tempo para fazer campanha e conversar com os trabalhadores. Existe, assim, um clima de disputa, que gera uma tensão e descontentamento conforme o resultado da eleição. Pode acontecer de o monitor que for eleito não contar com o apoio dos demais trabalhadores, que apoiavam outro candidato. Aí os mesmos ficam insatisfeitos com o tipo de coordenação desenvolvida pelo o monitor eleito, gerando ciúmes, divisão e tensão.

Como assinala Adilson, as relações ficam mais “esgarçadas”. A questão da célula de produção mostra um questionamento de relacionamento entre iguais. O monitor pela estrutura na hierarquia não tem poder de mando, mas é um trabalhador que recebe 7% a mais no salário para conduzir e coordenar os demais trabalhadores de seu setor. Não há hierarquia entre um trabalhador e um monitor de célula, mas, no cotidiano, há tensões geradas nos relacionamentos, apesar de não se estabelecer uma relação de autoridade. O monitor busca resolver os problemas de sua área, antes de leva-los à chefia. Ele está entre a chefia e os trabalhadores. Por isso, é considerado por alguns trabalhadores como o “saco de pancadas”. Essa mudança foi sentida de forma intensa por todos. Antes, era a autoridade do chefe, que chegava e pressionava. No sistema implantado em 2000, o monitor tem a “liberdade” de chegar e conversar, procurando resolver os problemas antes da chefia.

Entre os trabalhadores entrevistados, Rogério era monitor de célula. Foi uma surpresa constatar a aproximação e, porque não dizer, que a fala de Rogério é a “fala da empresa”. Os mesmos termos, as idéias que estão na cartilha da célula, são assimilados ao explicitar suas tarefas e funções como monitor. Assim, o “treinamento” dado pela VW, como afirmou Adilson anteriormente, é para “fazer a cabeça do peão”, uma “lavagem cerebral”. Então, a força desses treinamentos, o poder que possuem os que o ministram, a influência que é exercida na vida dos trabalhadores, é bastante significativa.

Para ele, o seu trabalho é monitorar a turma, montar a turma para vencer, fazer a melhor equipe para produzir melhor.

Organizar, colaborar, conversar, são verbos que Rogério atribui como tarefas enquanto monitor. É como um “time de futebol e o capitão do time”. Organiza a equipe, faz a melhor maneira possível para que a equipe vença. Para isso, ele não dá ordens, não obriga o trabalhador a nada, não adverte, mas dialoga, conversa para a produção sair melhor.

A implementação das novas tecnologias e as mudanças nas formas de trabalho eram percebidas de maneira diferenciada e, muitas vezes,

identificadas como uma alteração localizada, somente no setor. Os trabalhadores entrevistados compreendem que as mudanças têm um objetivo maior da VW em se tornar mais competitiva no mercado.

Para Aparecido, em sua representação, é claro o significado dessas mudanças como um fim: “Hoje tá tudo obsoleto”; “Aí começou as máquinas modernas”; “Hoje o computador faz tudo”.¹⁸

José Pastore, no artigo “O trabalho na virada do século”, aponta para os significados da produção da obsolescência humana. “Não há nada mais trágico do que ouvir de um chefe: lamento dizer, mas o que você sabe não é mais útil para nós”.¹⁹

Aqui, a palavra “obsoleto” não se refere apenas ao que está em desuso, sugere “o não usável”, “o que não serve mais”; antiquado, atrasado, atrofiado. E com as máquinas modernas, como afirma Aparecido, “acabasse o serviço”, “que já vem com tudo pronto, quer uma peça?! vai lá no computador, programa lá e já vem quase tudo pronto”.

Para Aparecido não há mais o prazer de desenhar a peça, alisar, modelar. Não é mais “bonito” como antes: “Nós combinava tudo antes, hoje não é mais assim, hoje só dois que trabalha: um de dia e um de noite”. Com muita segurança, mas demonstrando estar meio perdido, busca novos caminhos e confirma que “hoje mudou bastante”. A reestruturação na fábrica altera o conteúdo do trabalho, a função do trabalhador e as relações nos locais de trabalho.

O que nos importa neste trabalho é perceber, enfim, os modos de vida dos trabalhadores, mudando velocemente e, ao mesmo tempo, “devagarzinho” sem a “gente perceber”.

Aparecido, em outro depoimento, refere-se à sua profissão de ferramenteiro, com orgulho dizendo ser a melhor profissão. Aqui já se mostra, de algum modo, como ultrapassado e antigo: “Tô chateado, foi diminuindo o pessoal, porque foi entrando o pessoal novo, vai mudando. Eles vão mandar embora porque o que eles querem é tecnologia. Fica difícil para a gente”.

Ao tratar das mudanças em seu setor, Aparecido apresenta a introdução das novas tecnologias como um dos motivos principais de ter diminuído o pessoal, por ter menos trabalho manual hoje. Em sua

¹⁸ Nasceu em 1947. Entrou na VW com 14 anos, através de seu tio. Fez curso Senai de mecânico geral. É ferramenteiro. Entrevista realizada em 30 de abril de 1999 em sua residência, zona leste de São Paulo

¹⁹ José PASTORE, “O Trabalho na virada do século”. In *Folha de São Paulo*. Caderno Empregos, 2 de Janeiro de 2000, p. 9

fala, a compreensão da reestruturação produtiva adquire tanto a característica mista, de que o serviço após as máquinas novas é mais rápido e melhor (quase perfeito), quanto a radicalidade de afirmar e responsabilizar as mesmas pela diminuição de trabalhadores e pelo desaparecimento de sua profissão.

As reações inserem-se em períodos históricos diferenciados. O “orgulho” de ser ferramenteiro vincula-se a um período em que a VW e a indústria metalúrgica como todo estavam em expansão, nas palavras de Antônio César: “Catando gente a laço”. Assim, as possibilidades de inserção, de fazer carreira, eram bem maiores que hoje. Os novos processos de trabalho, aliados às novas tecnologias, implicam em outras exigências para admissão de um trabalhador, em uma conjuntura de desemprego e exclusão social.

Neste aspecto, é importante lembrar o processo de descentralização do pólo industrial brasileiro. Isto quer dizer que hoje acontece o inverso do verificado na década de 70: as fábricas de automóveis estão saindo da região do ABC paulista e abrindo em outras regiões do país. Essa descentralização pode significar que os trabalhadores metalúrgicos desempregados não encontrarão postos de serviço, restando poucas possibilidades de trabalho, incluindo o trabalho informal de venda em barracas em frente à própria fábrica em que trabalhou.²⁰

Além disso, frente a essas mudanças, o que se percebe, praticamente em todos os depoimentos, é a relação das tecnologias, com o desemprego. Há, segundo eles, uma relação imediata, quando se fala de novas tecnologias e desemprego, devido às mudanças alguém vai sobrar, para essa nova maneira de trabalho.

Como assinala Antônio César essas mudanças trazem o desemprego:

Agora é época de tecnologia, um torno programado, ele tira emprego de dez convencional, de bons profissionais; Hoje tem mais facilidade, mais rápido, com maior qualidade, devido as novas tecnologias. Facilita bastante, só que veio o desemprego, o serviço melhorou e diminuiu o emprego e tem que ter o modernismo. Encaixa um aqui, outro ali. Vai diminuindo sem o pessoal perceber.²¹

²⁰ O *Estado de São Paulo* ; Especial As cidades das montadoras, H – 4, Setembro de 1999.

²¹ Antônio César. Depoimento citado.

Diante dessas mudanças, há sentimentos ambivalentes, de atração e repulsas, de admiração e medo frente as novas tecnologias. Talvez, como forma de enriquecer mais ainda essa reflexão, é oportuno ouvir Antônio César, respectivamente, ao falar de sua vida, das mudanças em curso:

Ó, não dá tempo de ver muito as coisas que estão mudando, né? Vai acontecendo, quando você vê, já aconteceu (...) A pessoa não percebe, não tem aquele impacto, mas vai indo, bem devagarinho, vão eliminando... não tem choro não, chegou a hora, vai embora...²²

Antônio César tem cinquenta e dois anos, usa óculos, é grisalho, tem bigode, a voz lenta e calma, como o seu trabalho: concentrado e preciso. No entanto, indica uma observação profunda (ou seria frustração/decepção) sobre seu próprio trabalho.

No final impõe-se a disciplina de sempre: “não tem choro não”. Agora mudou. Não é mais da forma que era antes com garantia para seu trabalho e seu saber. Agora, é hora de ir embora. “A gente se transforma a cada dia e não percebe a transformação, acho que dentro do setor também, se transforma, quando você vê já se transformou e você não percebeu.”²³

As mudanças acontecem e se tornam comuns, quase rotina, devagar e sempre. Fazendo uma analogia com as alterações na vida pessoal e dentro do setor de trabalho, Antônio César expressa um sentimento de viver o inexorável, sentindo a força dos mecanismos das máquinas e do processo de produção que dá impressão de ser irreversível. Consta o que não notamos, mas nos transforma a cada dia, assim como as alterações em seu trabalho.

Os trabalhadores ferramenteiros

Desde a fundação da fábrica na Anchieta, o trabalho do ferramenteiro era realizado de forma bastante artesanal. Ao construir uma peça, ele a moldava e remodelava. Segundo os depoimentos, o trabalho comportava etapas progressivas, fazer um furo, depois um furo maior, tudo na mão. A profissão, ou melhor, o ofício de ferramenteiro,

²² Idem.

²³ Idem.

subentendia o conhecimento de cada etapa do processo. Aparecido ao falar de sua rotina diária de trabalho, lembra como era o processo:

Lá na ferramentaria a gente faz ferramentas, faz a parte do motor, a ferramenta é grande, vem os desenhos, a peça, aí a gente começa a fazer. (...) é todo um trabalho para usinar a peça, fazer torno, retífica, pega a peça, tem a máquina, aí tem ferramenta de aço, aí faz de acordo com o desenho. Pega o bruto e tira o modelo.²⁴

A descrição do trabalho lembra a arte de esculpir um móvel, por exemplo. O ferramenteiro fala como um marceneiro que, mestre em sua oficina de trabalho, cria um móvel deixando sua marca no talho, ou no corte, ou no desenho.

O trabalho do ferramenteiro se constituía num fazer em que a criação da peça passava necessariamente pela habilidade e capacidade de desenho, de técnica e destreza na manipulação dos materiais acumulados, é um saber fazer adquirido na prática. Como falou Aparecido, “um câmbio para se tornar câmbio passa por muitas fases, é demorado, complicado”.

Ao falar com estes trabalhadores, como Antônio César, constatamos que esta forma de trabalho não ocorre hoje:

As peças eram feitas no torninho convencional, né, é comum, você corta, puxa, dá a medida, corta, liga lá, corta, faz a moldura e você vai trabalhar nela.²⁵

O ferramenteiro é um trabalhador que muito se aproxima do chamado trabalhador de “métier”, como assinala Rosa Maria Marques (s.d:71). Isto significa que o mesmo dominava inteiramente a arte de usinar, realizando a unidade entre a concepção do trabalho e a sua execução do mesmo.

Conforme os depoimentos revelam, o desenho da peça vinha pronto da engenharia, antes da introdução do Comando Numérico Computadorizado (CNC). No entanto, podia ocorrer do ferramenteiro sugerir mudanças no próprio desenho feito pelo engenheiro, tal era seu conhecimento. E o desenho poderia ser modificado a partir de sua sugestão.

Os depoimentos desses trabalhadores apresentam de imediato uma relação coletiva que sugere o orgulho de fazer a tarefa, criar a peça,

²⁴ Aparecido. Depoimento citado.

²⁵ Antônio César. Depoimento citado

construir uma ferramenta, ir modelando... Hoje, eles vêem sua profissão perder espaço nas empresas. O número de ferramenteiros na fábrica foi drasticamente reduzido.

Neste sentido, é importante refletir sobre como eles pensam a sua profissão, como a aprenderam, como a vêem hoje, acompanhando também as mudanças ocorridas no trabalho.

Quais as lembranças que os trabalhadores têm de sua tarefa em outras épocas? De que maneira a realizavam? Como era trabalhar no setor de ferramentaria na década de 80 e como é esta função hoje?

Hoje diminui o número de fresadores.²⁶ Antes, era mais trabalhoso, exigia mais de você trabalhar cada ferramenta. Antes, não tinha CNC e não tinha muitos recursos, tinha que detalhar, tirar a medida, tudo certinho, ia construindo a ferramenta, vinha o desenho para a bancada, o que a ferramenta precisa: de fresa, para cubicar a ferramenta aí você vê o desenho, calcula, vai estudar o desenho você pega a ferramenta e vai fazendo.²⁷

Esta é uma passagem no depoimento de Mauro que entrou na VW como plainador.²⁸ Na época, trabalhava-se com máquinas plainadoras, que hoje são consideradas obsoletas.

Na análise dos depoimentos é possível recompor as transformações do setor advindas com o CNC. Há a eliminação de postos de trabalho, a redução do número de trabalhadores, além disso, uma profunda mudança na natureza do trabalho concreto do ferramenteiro com alteração nas relações e métodos de trabalho. Para os trabalhadores essas mudanças acarretam muitas vezes desemprego, informalidade e precarização do trabalho.

Como assinala Rosa Maria Marques (s.d.), verifica-se a perda do conteúdo do trabalho especialmente junto à ferramentaria. Com a adoção das máquinas CNC, já não é mais necessário que o operador conheça a arte de usinar.

Como assinala Mauro numa passagem da entrevista, o uso da máquina nova reduz o número de trabalhadores no local de trabalho, e ao mesmo tempo, realiza suas tarefas, tornando-os desnecessários:

²⁶ O fresador desenvolve sua função de maneira artesanal de acordo com o desenho da peça.

²⁷ Mauro de Oliveira. Depoimento citado.

²⁸ Plaina é a primeira fase de trabalho da ferramentaria. O profissional é plainador.

Dois tornos programados executa serviço de uns oito a dez tornos né, e tudo com precisão. Antes era tornear, fresar e retificar, dar o acabamento. Agora não, no torno programado, não precisa retificar, o acabamento sai melhor e com mais precisão.²⁹

Uma questão interessante, que emerge de forma ambígua na fala dos ferramenteiros, diz respeito as relações entre a introdução das máquinas computadorizadas e as exigências de qualificação do trabalhador.

Os trabalhadores entrevistados, Antônio César, Mauro, Aparecido e José Valin são trabalhadores que trazem consigo uma vasta experiência profissional. Consolidaram uma qualificação com a prática e com os cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

Embora por vezes em suas falas mostrem certo fascínio frente as novas tecnologias, os vários trabalhadores consideram mais difícil e qualificado o trabalho nas máquinas convencionais, como mostra o trecho de uma entrevista, extraído do livro de Emílio Gennari (1997: 38)

O que a gente sente é o seguinte: na máquina convencional você fazia a peça manualmente. Então a gente era valorizado; não era qualquer um que podia fazer aquilo. Agora, hoje, se eu for embora da firma e pegarem outro funcionário lá, com dois ou três meses ele está fazendo a mesma coisa que eu faço, certo? Pró tocar as novas máquinas é só dar um treinzinho que o cara já está bom.

Outro aspecto, ainda dentro da questão profissional, é a própria tradição de ser ferramenteiro, o seu saber profissional do qual tinha orgulho, como assinala Aparecido:

Antes, a minha profissão era bem mais vista, respeitada. A ferramentaria é manual, hoje mudou a profissão, quase não se forma ferramenteiro. Hoje é área técnica (...) na escolinha da VW³⁰ não se forma mais ferramenteiro, é técnico de ferramentaria aí vai para a linha de produção. Nas máquinas computadorizadas já vem tudo pronto.

²⁹ Mauro de Oliveira. depoimento citado.

³⁰ A VW mantém escola profissionalizante desde 1977 em convênio com SENAI, o filho do operário pode entrar com 14 anos, e estuda tempo integral, recebendo um S.M. após 04 anos, passa a ser funcionário efetivo da empresa, recebendo salário condizente com sua profissão.

Na fala, Aparecido transmite as sensações de perda com a mudança de sua profissão. Consegue perceber a alteração no ofício, na tarefa em si, e coloca como acontece a desvalorização e mudança no perfil das profissões dentro da VW.

São emblemáticas as questões colocadas: desemprego, produção, terceirização, concorrência, produtividade, progresso, segurança, profissionalismo, disciplina, tecnologia, emprego, participação, aposentadoria, direitos dos trabalhadores, salário, violência, migração, trabalho informal, futuro, cursos de formação profissional, sindicalismo, computador, baixa performance, qualidade, etc. Tudo nos indica a necessidade de pensar uma outra realidade para o futuro, onde cada um possa ser valorizado e respeitado pelo que é.

Aparecido demonstra-nos que forma as máquinas novas, o aparato tecnológico, ao mesmo tempo em que “melhoram”, “aperfeiçoam” a tarefa do trabalhador; alterando o trabalho feito anteriormente – árduo, insalubre – para uma tarefa com menor desgaste para os trabalhadores, trazem consigo o desemprego. Sem falar do ritmo de trabalho que se torna acelerado e intenso, sugando todo tempo do trabalhador.

Este processo traz uma nova configuração no setor automobilístico, especificamente com relação aos profissionais da ferramentaria, que se sentem obsoletos frente às inovações tecnológicas e o uso de outros métodos de trabalho que não contemplam o aprendizado feito durante suas vidas profissionais.

O que leva um trabalhador a afirmar que o seu aprendizado, aquilo que sabia fazer, não “serve” mais para os dias atuais. Perguntamos, portanto, quais as perspectivas de futuro destes trabalhadores?.

Destacamos as narrativas dos trabalhadores ferramenteiros que estão aposentados, lembrando que estes, com mais de 20 anos de empresa, viveram todas as mudanças e alterações no local de trabalho, desde o início dos anos 80 até hoje, quando percebem a extinção de sua profissão.

Nos dias atuais, presenciamos notícias efusivas, relacionadas à união de várias empresas em diversos países, no ramo de bebidas, farmácia, telecomunicações. Ao mesmo tempo ocorre a abertura de indústrias filiais em vários estados brasileiros (Ford na Bahia, General Motors no Rio Grande do Sul, Volks em São José dos Pinhais/PR).

Vemos também, o aumento crescente do desemprego e exclusão social, cultural, política e econômica. O chamado “desempregado crônico”, ou seja, o desempregado que na grande São Paulo demora mais

de um ano para conseguir ocupação na região metropolitana de São Paulo³¹ e quanto mais tempo ele (o trabalhador) passa fora do mercado de trabalho, menores são suas chances de conseguir nova ocupação. (MATOSO, 1999)

Vimos na história da VW que, nos anos 60 e 70, esta “corria atrás” dos trabalhadores. A qualificação dos trabalhadores anteriormente acontecia na prática, na experiência de trabalho dentro dos setores da fábrica. “A vida ia ensinando”. Contrastando com esta realidade, hoje para conseguir um emprego, é necessário apresentar currículo. A especialização é passaporte para um emprego. A qualificação é exigência anterior à contratação.

Neste processo de mudanças, milhares de trabalhadores foram demitidos. Na VW, por exemplo, em janeiro de 1980, havia 37.210 trabalhadores. Em janeiro de 1990, o número de trabalhadores reduziu para 27.952. Percebemos um quadro de quase 10 mil trabalhadores fora da fábrica.³² Esta tendência vai se firmando: em janeiro de 1995, havia 22.420 trabalhadores, ao passo que, em janeiro de 2000 há 17.382 trabalhadores na ativa. Onde estão os 9.258 trabalhadores que foram para fora da fábrica nesta década? E os 5028 demitidos no ano de 1999?

Mais de três milhões de postos de trabalho foram eliminados, desde o início do ano de 1990. Mais de 50% da PEA tinha acesso à carteira de trabalho assinada em 1980. Hoje, este índice caiu para menos de 30% dos trabalhadores. Isto pode significar um crescente desemprego, crescimento do trabalho informal e a precarização do trabalho.³³

O saber construído pelos trabalhadores não é contemplado pelas novas máquinas e métodos de trabalho. Assim, a formação polivalente, as novas tecnologias são fatores excludentes e não formas de abertura de novas perspectivas para os trabalhadores aposentados/entrevistados.

Para o ferramenteiro, por exemplo, há sentimentos de alegria e orgulho em ter 30 anos de VW e ao mesmo tempo, tristeza e apreensão, por se sentir “obsoleto”. Este, tem medo do desemprego e insegurança, frente à vida como aposentado.

Se antes o trabalhador era valorizado por sua vasta experiência em uma só empresa, por ser assíduo, dedicar-se totalmente àquela empresa, atualmente as exigências são outras. Hoje, os trabalhadores são

³¹ Folha de São Paulo, 18/02/2000.

³² Tabela do Dieese – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

³³ Revista Carta Capital. São Paulo, 16 de Agosto de 2000.

estimulados ao engajamento em novas formas de qualificação profissional (fazer cursos e operar várias máquinas), introduzindo uma visão de capacitação para enfrentar o tipo de trabalho que é exigido; se não o fizer, o trabalhador não será capaz de manter-se no sistema. Mudou o perfil do trabalhador? Este, consegue ter uma visão do complexo automotivo em que trabalha?

Ao vivenciar todas essas mudanças, a segurança que um trabalhador tinha na VW de trabalhar na mesma empresa trinta e dois anos, como Antônio César, não existe mais. Talvez por isso mesmo ele afirme que antigamente, podia comprar e fazer uma prestação de trinta e seis meses, porque sabia que seu emprego estava “garantido”; hoje, não faz mais nenhuma prestação porque não sabe até que dia ele vai “servir” ou não, para o trabalho da empresa.

Isso nos leva à reflexão sobre a ação do sindicalismo hoje. Constatamos um refluxo dos movimentos e, talvez, até mesmo, a idéia de que o sindicato não consegue (sozinho) responder aos desafios atuais.

Por que, podemos indagar, o sindicato não tem força de mobilização? Quais as preocupações e prioridades da ação sindical hoje? Como se desenvolvem as lutas sindicais atualmente? Como os trabalhadores interpretam o movimento sindical? Quais as ações desenvolvidas pelo sindicato no sentido de apoiar os trabalhadores desempregados? Há iniciativas específicas, envolvendo os que estão fora da fábrica? O trabalhador é considerado além de seu engajamento sindical, por exemplo?

As mudanças modificaram os ambientes de trabalho, reduziu o número de trabalhadores e apresentaram outros desafios para os trabalhadores e suas organizações sindicais.

Podemos falar que estão em curso, propostas de reforma previdenciária, tributária...há diversas análises sobre as conseqüências das alterações na legislação; como efetivá-las, a quem beneficiam, etc. Isso pode significar que estão em disputa os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Por outro lado, os trabalhadores se movem, se organizam. Assistimos recentemente, a violência com que foram tratados os trabalhadores, os grupos organizados que reivindicavam melhores condições de vida e trabalho.³⁴

³⁴Refiro-me à manifestação de professores e servidores públicos no dia 18/5. FSP 19/5, folha cotidiano.

Como pensar a sociedade do futuro? Qual o futuro das próximas gerações? E o futuro do trabalho? São questões permanentes que nos levam a pensar sobre os trabalhadores, que sabem que é dentro dessa movimentação que enfrentam as maiores dificuldades; desde sustentar os filhos, até construir uma casa dos sonhos e viver devagar todos os dias.

Bibliografia

- ANTUNES, Ricardo. *A Rebelião do Trabalho*. O confronto operário no ABC paulista. São Paulo: Ensaio. 1988.
- ARAÚJO, Hermetes Reis de. (org.). *Tecnociência e Cultura: Ensaio sobre o tempo presente*. São Paulo: Estação Liberdade, 1998.
- BRESCIANI, Luiz Paulo. *Da Resistência à Contratação Tecnológica, Trabalho e Ação Sindical no Brasil – SESI, Brasília*: 1994.
- CHAUÍ, Marilena. *Conformismo e Resistência*. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- CRUZ, Heloísa de Faria. *Cultura, Trabalhadores e viver urbano*. *Revista Projeto História* n.º 18, São Paulo: EDUC, 1999.
- DANTAS JÚNIOR, Altino (Org). *Lula sem censura*. Petrópolis: Vozes, 1981.
- FENELON, Déa Ribeiro. “O Historiador e a Cultura Popular: História de Classe ou História do Povo? In: *História e Perspectiva*, n. 6 Uberlândia: UFU, jan/jun/1992.
- FENELON, Déa Ribeiro. “Trabalho, Cultura e Investigação Social: Perspectivas de Investigação”. In: *Projeto História*, n. 4, SP: PUC, junho, 1985.
- GENNARI, Emílio. *Automação, terceirização e programas de qualidade total*. São Paulo: CPV, 1997.
- HOGGART, Richard. *As utilizações da Cultura*. Lisboa: Editorial Presença, 1973.
- LEITE, Márcia de Paula. *O Futuro do Trabalho*. São Paulo: Scritta, 1994.
- LOPES, Juez Rubens Brandão. O ajustamento do trabalhador à indústria: mobilização social e motivação. In: *Sociedade Industrial do Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1974.
- MATOSO, Jorge. *O Brasil Desempregado*. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 1996.
- MUNAKATA, Kazumi. “O lugar do movimento operário. Movimentos Sociais.” *Anais do IV Encontro Regional de História de São Paulo*, Araraquara: ANPUH/Unesp, 1980.

- MARQUES, Rosa Maria. "Automação, Microeletrônica e o Trabalhador, Bienal.
- PARANHOS, Kátia. *Era uma vez em São Bernardo*. Campinas: SP: Ed. Unicamp, 1999.
- PAOLI, Maria C. et al. "Pensando a Classe operária: Os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico." (Notas de uma pesquisa). *Revista Brasileira de História*, Rio de Janeiro, n. 6, 1984.
- PORTELLI, Alessandro. "O que faz a história oral diferente". In: *Revista Projeto História*, Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em História e do departamento de História da PUC-SP. Cultura e Representação. São Paulo: Educ, n. 14, 1997.
- ROY, Lise. *O modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva*. São Paulo: Alínea, 1999.
- SADER, Eder. *Quando Novos Personagens Entraram em Cena*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- THOMPSON, E. P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*. 3 volumes. Tradução Denise Bottman, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987
- VITAL, Luiz Antônio Gabriel. *Escravos da Esperança: A Experiência dos Trabalhadores (as) Químicos de São Paulo na década de 80*. Dissertação de Mestrado, PUC/SP:1997.
- WEFFORT Francisco. *Participação e Conflito industrial: Contagem e Osasco*. 1968. Cadernos Cebrap, São Paulo: n. 6, 1972.