

Movimento operário no ABC: o caso da Volkswagen ABC

Alessandro de Moura

Mestrando pela Unesp-Marília. Linha 3 - trabalho, política e sociabilidade. Bolsista FAPESP.

Fazemos inicialmente, ainda de forma inacabada, uma retomada de elementos do processo de organização dos operários e operárias da Volkswagen do Brasil localizada no ABC paulista. Na esteira deste processo caracterizamos as principais transformações decorridas no sindicato do ABC, na Comissão de Fábrica e na Volkswagen. O objetivo da pesquisa é comparar as perspectivas dos operários e operárias que viveram os ascensos das greves do ABC e da Volkswagen, com a nova geração de operários/as que ingressaram na fábrica a partir da década de 2000. Como material para pesquisa, além de amplo levantamento bibliográfico sobre as lutas operárias no Brasil e no ABC, realizamos também trinta (30) entrevistas, com operários e operárias da Volkswagen. Como resultado preliminar podemos considerar que com o descenso do movimento operário a partir de 1981, fortifica-se a via do economicismo no sindicato do ABC, a militância sindical é encarada pela direção como instrumento de defesa salarial e condições de trabalho. Os jovens operários/as que compõem as frações da classe operária que querem engajar-se na militância, atualmente não encontram apoio necessário nas entidades que deveriam conduzir os enfrentamentos com o capital, uma vez que o Sindicato do ABC e a Comissão de Fábrica da Volks defende que as relações capital e trabalho avançaram muito, e assim não há porque retomar as formas de luta e os métodos radicalizados utilizados no final da década de 1970 e 1980.

Nesse sentido, tais entidades acabam, em determinada medida, por colaborar com o processo de subsunção e desmonte da classe operária. Para os operários e operárias, em desacordo com a linha de atuação empreendida pelo Sindicato do ABC e a Comissão de Fábrica da Volks, coloca-se como tarefa lutar contra o *stress* por estafa, causada cotidianamente pelo ritmo intenso da linha de montagem, stress por medo de ser demitido, cansaço pós-trabalho, com dores no corpo, lesões por esforço repetitivo, por questões ergonômicas, e ainda, em meio a uma série de obstáculos, lutar por um sindicato combativo, por uma central sindical que se volte para a realização das demandas atuais e históricas do operariado, e pela construção de um partido que realmente represente os interesses trabalhadores.

A instalação da primeira fábrica da Volkswagen iniciou-se em 1956 em São Bernardo, localizada frente à Via Anchieta e próxima ao Porto de Santos. Posição geográfica que facilitava o transporte e o escoamento de mercadorias. Como o mercado brasileiro era protegido pelo governo, isso colaborou muito para que a fábrica, já em 1960 se tornasse líder no mercado interno. A indústria pesada, com produção de bens de consumo duráveis, era encarada como sinônimo de desenvolvimento, tanto por causa do número de postos de trabalho que podia criar, quanto pelo investimento tecnológico. Desta forma, o setor automotivo deveria cumprir papel importante no desenvolvimento nacional, alterando a posição do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho em que os países desenvolvidos exportam produtos industrializados e tecnologias, enquanto os países de terceiro mundo, subdesenvolvidos exportam produtos agrícolas com baixo valor agregado. O presidente da república Juscelino Kubitschek de Oliveira chegou inclusive a visitar fábrica da Volks na Anchieta.

Com a implantação das montadoras São Bernardo desenvolveu-se também na região o ramo de autopeças e serviços. A Volkswagen São Bernardo na década de 60 já empregava cerca de 38 mil trabalhadores e o setor de autopeças já empregava cerca de 50% da população de São Bernardo (PRAUN, 2005; CARDOSO, 2007). Com o desenvolvimento da região e a criação de postos de trabalho em diversas oficinas, autopeças e montadoras que exigia pouca (ou nenhuma) especialização intensificou-se também a migração para a região, os trabalhadores/as vinham principalmente de regiões do Nordeste, Minas Gerais e de cidades do Estado de São Paulo. (ABRAMO; RAINHO; TOMIZAKI). Em 1976, com alta lucratividade da Volkswagen, o grupo dá início a instalação de mais uma unidade da fábrica em Taubaté.

Segundo Cardoso (2007), desde finais de 1950 até o final de 1970 pode-se observar na Volkswagen o aumento da produção, aumento do número de trabalhadores e também aumento do tempo de trabalho, enquanto durante a década de oitenta, além do início do fechamento de postos de trabalho e terceirização da produção de componentes, com processos de demissão massiva, tem-se a retomada das lutas sindicais, mas a pauta passa ser principalmente a redução da jornada de trabalho. Nesse período os operários/as trabalhavam cerca de 12 horas por dia. No terceiro período de lutas dos operários/as da Volks, definido pela autora como sendo de 1986 a 1995, volta-se mais para as mudanças na organização do trabalho e flexibilização do tempo de trabalho. Pois com a Autolatina

(fusão entre Volks e Ford) ficava patente que as inovações seriam acompanhadas de novas ondas de demissão de trabalhadores.

Durante a década de 1960 o movimento operário do ABC dava seus passos iniciais. Com o crescimento fabril suas atividades também foram expandindo. Intensificava-se os enfrentamentos do sindicato com o patronato. Em 1964 o golpe militar-burguês interveio com força para frear o ascenso proletário, interveio no sindicato, destruiu arquivos, na Volks muitos operários foram presos e demitidos.

É factível a intensificação da organização e luta dos trabalhadores durante a década de 1970, a fábrica era uma das mais autoritárias da região, com dura repressão e perseguição contínua, tentava-se impedir a organização dos operários/as. As relações dos trabalhadores com o sindicato também eram censuradas pela fábrica, por conta disso até mesmo a entrada de panfletos do sindicato eram proibidos, os operários/as entravam com estes materiais escondidos lendo-os dentro dos banheiros.

Segundo um dos operários entrevistado por nós, que ingressou na Volks em 1956, no período da ditadura militar-burguesa havia militares dentro da fábrica, que assumiam a chefia da equipe de segurança da fábrica. De acordo com o entrevistado, na Volks o militar que chefiava a equipe de segurança era o “tenente Simão”. Este fazia “tortura psicológica para manter disciplina no trabalho”. Operários grevistas e subversivos ficavam presos dentro da fábrica, na sala da segurança. Os operários respondiam as prisões e a repressão patronal com mais greves e paralisações, “enquanto não solta os companheiros ninguém trabalha”. Mensagens clandestinas serviam como forma de comunicação entre os operários das diferentes alas da fábrica. Panfletos escondidos “dentro da calça, com uma capa por cima”.

Se alguém fosse flagrado pela chefia tentando sindicalizar um operário, este seria demitido de imediato pela fábrica. Entregava-se os panfletos para dois ou três operários, e assim a mensagem era difundida entre os operários. “Quando foi para 1978 e 1979 fechou o pau de uma vez”, “isso tudo foi se cumulando”.

Em 1978, um operário da Volks recebeu uma mensagem que informava sobre a greve da Scania, a greve foi deflagrada tendo com reivindicação reverter a defasagem de salário e melhora das condições de trabalho precárias, que se generalizavam por todo ABC. As fábricas eram muito insalubres, barulhentas, ocorriam centenas e centenas de casos de surdez anualmente. A notícia da greve da Scania insuflou os ânimos dos operários da Volks. Começo-se a paralisar setores, inclusive com uma passeata de operários dentro da fábrica, o sindicato mandava mensagens sobre o encaminhamento da greve no ABC. A

direção do sindicato foi até a Volks, sobre um caminhão no pátio, reforçava para os operários não entrar na fábrica. “Temos que dar uma lição nestes alemães, ou paga o reajuste ou nós não vamos trabalhar”, os operários se empolgavam. O exército brasileiro entrava na fábrica e tentava fazer os operários trabalharem. Muitos operários foram presos e torturados. Mesmo assim os operários não sediam. “Nos sofremos pra caramba”, mas “1978 foi o preparo”. Esse preparo se dava mediante reuniões, plenárias e assembléias, com formação de piquetes pelos operários.

Em 1979 houve maior preparação para a greve, mas a repressão ao movimento do operariado foi bem mais organizada e intensa. “Em 1979 foi o tempo pior, bomba, cavalo, cachorro, bomba de efeito moral dentro da igreja [da matriz], senhoras grávidas, com criança nos braços, caídas dentro da igreja e agente se defendendo e correndo também”. “Bolemos meios de arrecadar alimentos”. O prefeito Tito Costa permitiu a utilização do estádio da Vila Euclides. “Tudo essa desgraça nós passemos ai, foi difícil viu meu amigo...”. As operária e esposas dos metalúrgicos faziam linha de frente na defesa dos operários. “Foi uma coisa muito bonita”. “Hoje em dia eu sinto uma emoção”, “foi uma luta gostosa, e nós saímos vitoriosos”.

Todos os que participaram das greves de forma ativa, os que faziam piquetes na portaria foram demitidos depois do fim da greve. “Vinha a policia com aqueles caminhões, pegavam os grevistas, faziam boletim de ocorrência e depois enviava cópias dos boletins para a fábrica”, munida dos boletins, a fábrica identificava os grevistas e demitia os operários. Em muitos casos os operários faziam paralisação nos setores para evitar as demissões e exigir readmissões. Além disso, os operários demitidos por serem militantes passavam a fazer parte da “Lista negra”, uma lista compartilhada entre as direções das fábricas de médio e grande porte em que constavam nomes de trabalhadores que se envolviam com atividade sindical ou grevista. Com isso, em muitos casos os operários demitidos passavam a trabalhar em outras empresas e setores mais precários com menores salários. No nosso segundo entrevistado, também operário da Volks, relata que viveu na pele a perseguição patronal:

Só pra ter uma idéia, na Scania eu cheguei a fazer ficha, exame médico, teste, tudo OK, mas na hora da admissão, nada. Na época Gilson Menezes chegou a ser prefeito de Diadema era diretor do sindicato, ele fez um levantamento e constatou que de fato agente fazia parte da famosa lista e não conseguia emprego, ai eu retornei ao comércio novamente.

O entrevistado relata que só conseguira ser admitido na Volks porque a fábrica em 1984 se dispôs a aceitar indicação de 3 trabalhadores via sindicato, foi então indicado por

um diretor do sindicato, com isso pode voltar ao setor automobilístico. O entrevistado relata que em 1984 a fábrica tinha cerca de 29 mil trabalhadores e produzia cerca de 1100 veículos por dia, e que em 2007, com cerca de 10 mil trabalhadores, a fábrica produz praticamente o mesmo número de veículos.

Logo depois da greve de 1980, somada a recessão do período a Volks inicia um processo de demissão massiva, onde a preferência para demissões eram direcionadas aos trabalhadores do movimento sindical e grevistas. Pressiona-se os trabalhadores para que dissessem quais operários eram os mais envolvidos com o sindicato e as greves. Em janeiro de 1981 anunciou a demissão de 3 mil trabalhadores, colocando mais 7000 em férias, além disso a fábrica, ainda que sem sucesso, procura implantar uma técnica toyotista de produção CCQ (Círculo de controle de Qualidade), e uma comissão de fábrica à revelia dos operários/as e do sindicato, que havia sido interdito pelo Governo Militar-burguês, os operários da Volks compraram uma briga com a fábrica para a livre eleição da Comissão de fábrica.

Também em setembro de 1981 a Volkswagen propunha redução da jornada do salário com redução dos salários. Os operários, com apoio do sindicato de São Bernardo fizeram campanha contra esta iniciativa patronal, propondo um plebiscito interno para que os trabalhadores votassem a proposta da fábrica. O plebiscito aconteceu e a fábrica perdeu no ABC (embora tenha passado na fábrica de Taubaté). O sindicato de São Bernardo saiu moralizado desta disputa, pois os trabalhadores passaram a lhe creditar ainda mais confiança.

Nesse processo, fortaleceu-se também a luta dos operários pela constituição da Comissão de Fábrica, Lula e o sindicato do ABC eram contra a implantação de uma comissão na Volkswagen, justificando que isso dividiria a luta sindical. Por fim, em 1982 os operários vencem e a Comissão é constituída, ela se mostrará um importante instrumento de luta dos operários durante a década de 1980, viabilizando uma série de conquistas, como por exemplo a redução da jornada de trabalho e o acesso a informações sobre mudanças tecnológicas. (SILVA, 1997; CARDOSO, 2007).

A constituição da Comissão de Fábrica pelos operários/as da Volks se dá na esteira dos processos de luta dos operários do ABC, em meio ao processo que culmina na formação do Partido dos Trabalhadores (PT) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). A militância destes trabalhadores vinculados a Volks estão em estreitas relações com o Partido dos trabalhadores, com a Central Única dos Trabalhadores e com o Sindicato do ABC. Todas estas histórias se entrecruzam. Operários da Volks compuseram núcleos para

construção do PT, faziam quermesse, com violeiros, barraquinhas e todos os recursos arrecadados eram revertidos para o PT, “e o partido foi se ajeitando”. “Empresários foram gostando da proposta do PT e começaram a ajudar o partido com recursos financeiros, um deles era o empresário José de Alencar”. A articulação dos 113 compunha o núcleo dirigente do partido.

Esse intenso processo de corte de postos de trabalho, ao longo dos anos, só foi possível por conta da inserção contínua de novas tecnologias que dispensam mão-de-obra, inserção de novas formas de gestão e intensificação das horas-extras, muito operários trabalhavam em dois horários, das 6 da manhã até as 15:48 e da 16:00 até 1:15 da manhã. Buscando aumentar a produtividade por operário/a, e assim a extração de mais-valia relativa, a Volkswagen saía na frente com as inovações tecnológicas, por exemplo, já em 1983 a Volkswagen implanta Comandos Numéricos Computadorizados, tanto na fermentaria central como na manufatura, além disso, a fábrica passou também a utilizar o “Jumbo”, um equipamento de solda que pode soldar centenas de pontos de solda por minutos. Além de constituir avanços tecnológicos importantes estes equipamentos são também formas de poupar mão-de-obra. Nosso entrevistado coloca elementos para compreendermos os impactos da inovação:

Na linha do ‘Santana’ por exemplo, a atividade de fechamento da carroceria foi a primeira linha a ser robotizada foi essa, ela colocou que agente denominava de ‘Jumbo’, você pega o assoalho, dianteiro, a parte traseira, as laterais mais o teto, são vários os ‘braços do robô’, e aquele serviço que antes o homem tinha que entrar lá pra pontear e juntar essas partes, tudo isso passou a ser feito pelo robô. Essa foi uma das grandes mudanças, porque teve um impacto na mão de obra, essa linha foi automatizada, robotizada, e a quantidade de trabalhadores que tiveram que ser realocados em outras áreas foi bastante significativa, só nessa atividade de fechamento utilizava em torno de 12 trabalhadores, o Jumbo eliminou, houve corte de trabalho, quer dizer 12 pessoas que estavam disponíveis antes para aquela atividade tiveram que ser realocadas.

Ainda, segundo seu relato, houve a robotização crescente ao longo da década de 1980, com a robotização da linha de prensa, do corte de chapa, da pintura e da produção de vidro. Além disso, a fábrica passa a ser incisiva no que diz respeito à terceirização da produção de peças e componentes.

A Volks principalmente a partir de 1985 inicia um processo de terceirização da produção de componentes dos veículos, o discurso da fábrica naquele ano era de que a Volkswagen não se interessava mais em ser uma produtora de veículos, e sim em torna-se apenas Montadora. Muitas áreas foram terceirizadas, restaurante, setor de peças. Painéis.

Bancos. Muitas firmas começaram a entrar na Volks para oferecer serviços. Manutenção predial passou para terceiros.

Segundo o entrevistado, em 1985 a Volks produzia cerca de 90% das peças que utilizava, mas principalmente a partir desde momento a fábrica busca concentrar-se em consolida-se como montadora. Isso também certamente passa por uma questão econômica, porque as autopeças, como produziam para várias empresas automotivas e pagavam salários menores, podia produzir as peças a preços menores que a Volks. Então a fábrica começou terceirizando a produção de radiadores, de montagem de rodas, depois a de escapamentos, depois terceirizou a produção de chicote elétrico, depois de bancos, e de fundição de monobloco de motores e por ultimo o setor de Peças e Acessórios (P&A). A estratégia da fábrica, para não bater diretamente de frente com os operários, era transferir os operários do setor que seria terceirizado para outra área da fábrica. Depois faziam-se grande enxugamentos todos de uma só vez.

A partir do acordo da Autolatina (1987) esta forma de desligamento tornou-se ainda mais comum, a fábrica passou a aproveitar os setores “mais eficientes” da Volks e os setores “mais eficientes” da Ford, fazendo um misto produtivo, assim os setores identificados como “menos eficientes” de cada setor de uma das empresas eram fechados ou terceirizados. Segundo um dos operários entrevistado a “Autolatina foi um furo da Volkswagen. Serviu pra prejudicar muita gente. Ia acabar com 10% dos trabalhos improdutivos. Ela acabou com 90% dos improdutivos. Fechou setores inteiros. Muitos operários ficaram descontentes. A Ford foi a mais beneficiada. Derrubou muito a Volkswagen. Os salários foram achatados”. Porém, os operários perceberam tal estratégia e começaram a se organizar. Os operários adotaram a tática do “demitiu parou”. Com isso a fábrica não poderia demitir quando bem entendesse.

Autolatina foi a parceria da Volkswagen com a Ford, um projeto de unificação entre as duas fábricas implementado em 1987, por meio dele as duas fábricas compartilhavam operários, projetos e técnicas produtivas. Porém a fusão levou “sobra de mão de obra”. Neste ano os trabalhadores da Volkswagen fazem greve contra as demissões decorrente de tal fusão. Mas a união das fábricas acontece e tem a duração de sete anos (1987-1994). Com isso procederá corte de pessoal e introdução de inovações tecnológicas, organizacionais e produtivas, como por exemplo, o *just in time* (estoque mínimo), redução do número de operários com intensificação do tempo de trabalho e das horas-extras.

A fábrica também implantou o sistema de “qualidade total” e “garantia de qualidade”, buscando obter o certificado ISO-9000, importante para as exportações. Ou

seja, a Autolatina marca o primeiro encontro significativo da Volks com o toyotismo. Estas mudanças organizacionais e introdução de tecnologia vão gerar uma série de demissões, não apenas na Volkswagen, mas em todo o setor industrial brasileiro, porém, os sindicatos desta vez não se colocarão em enfrentamento a tais processos como se colocara durante os períodos das greves de 1978/1979/1980. De forma progressiva, o Sindicato do ABC, vai buscar saídas negociadas para cada período de anúncio de demissão. Negociar com as máquinas em plena atividade, e não mais com “máquinas paradas e braços cruzados”.

O sindicato do ABC hegemôniza também a Comissão de Fábrica da Volks. O sindicato do ABC, assim como a Central Única dos Trabalhadores, por sua vez seguiu as transformações e as orientações do Partido dos Trabalhadores, que se centravam no abandono de um suposto “radicalismo” da década de 1980. A “nova” forma de compreender a relação capital-trabalho, pautadas nas novas estratégias e programa do PT eram, e continuam sendo, repassadas ao Sindicato do ABC e a Comissão de Fábrica da Volks. Trata-se de uma perspectiva colaboração crítica com o patronato, forjada sobre o refluxo das lutas sociais na década de 1990.

Importante destacar que embora a Volkswagen fosse uma fábricas mais repressivas do ABC isso não impediu que internamente os operários organizassem um forte movimento sindical com caráter combativo, suas pautas eram assimiladas por outras fábricas, categorias e pelo Sindicato de São Bernardo e Diadema, como por exemplo a demanda pela redução da jornada de trabalho, que no período era de 48 horas semanais. Esta reivindicação já estava na pauta dos operários da Volkswagen desde 1976, e no início de 1985 esta reivindicação foi colocada para toda categoria metalúrgica, com trabalho extenuante e salários baixos e arrochados, reivindicava-se a redução da jornada para 40 horas semanais e aumento do adicional de hora extra para 200%. A Volks, assim como outras fábricas recusaram-se a atender as reivindicações postas pelos operários, em vista disso, naquele ano, os operários desencadearam uma grande greve da categoria, na Volks a greve de 1985 estende-se por 53 dias. Como resultado, na Volks entre 1985 e 1986 a jornada de trabalho foi reduzida para 44 horas semanais. (CARDOSO, 2007). A fábrica, por outro lado, passou a desenvolver estratégias para intensificar o trabalho, aumentando a produção diária e retirando 5 minutos diários que os trabalhadores tinham de tolerância para chegarem do vestiário ao setor de trabalho, e retirando inclusive a pausa para o café. (CARDOSO, 2007).

Durante toda a década de 1990, por uma série de fatores, que vão deste o direcionamento de todas as forças para a eleição de Lula à presidência, a diminuição da

base metalurgia, o recrudescimento dos movimentos sociais, a CUT e o Sindicato de São Bernardo do Campo trabalhou em prol da aliança entre capital e trabalho, desta forma, ao invés de empreender fortes campanhas com greves e ocupações de fábrica como forma de conter as flexibilizações trabalhistas e as demissões, a instituição optou pela reestruturação negociada. Um diálogo com o patronato para minimizar os efeitos da reestruturação e manutenção de lucros, com isso impõe-se uma *flexibilização negociada via representação sindical*.

Segundo relato de um operário da Volks que ingressou na fábrica em 1975, este redirecionamento da direção do sindicato e do PT se deram ainda na década de 1980, por isso inclusive não votou no candidato Lula em 1989, optou por anular o voto. Segundo seu depoimento “o sindicato começou bem, depois foi se envolvendo muito em política eleitoral, criava-se receio em votar neles, sentia-se que se utilizava os operários como massa de manobra. A luta em favor do operário foi secundarizada. Isso foi fortalecendo as empresas. Parte dos operários perdeu a confiança no sindicato. O sindicato começou a fazer acordo com o patronato, muitos operários se desfilaram do sindicato”.

Assim, já na década de 1980, com a *guinada eleitoral* o PT perdeu parte da base, a isso somou-se a campanha que as alas mais conservadoras da sociedade, industriais e grande proprietários de terra, de meios de comunicação etc., fizeram contra o partido de base proletária. De acordo com outro operário da Volks entrevistado “A mídia lançou que lula era comunista, que o comunismo tomava uma casa, que a pessoa que tivesse duas casas, tomava uma (...) E mais ainda, dizia o seguinte, que se o Lula ganhasse ia troca a cor da bandeira, o hino”. A este ataque o operário em questão respondia: “Pode troca a bandeira, pode trocar o hino, desde o momento que mate a fome do pessoal que tá com fome”.

Após a derrota eleitoral, a forma de atuação do PT foi redefinida. Conforme argumenta outro operário entrevistado por nós, que ingressou na Volks em 1995 e é membro da Comissão de Fábrica, destaca que entre as mudanças mais significativa na postura do Sindicato do ABC e da Comissão de Fábrica esta a política de negociação, esta “mudou praticamente toda a história, antigamente não tinha abertura para diálogo, então era mais confronto. Com a política de negociação, conversar mais, dialogar tentar entrar em acordo. Isso acabou com os confrontos”.

No mesmo sentido é desenvolvida a análise de um outro membro da Comissão de Fábrica da Volks “Hoje um encarregado, pra conversar com um trabalhador lá dentro, ele chega educadamente”. “O encarregado, o chefe, O gerente, pra conversar com o

trabalhador, ele não chega mais com grosseria igual tinha antes, chega educadamente”. “Antes, quando a Cipa ia falar com o operário, logo após a Cipa sair o encarregado ia lá perguntar o que a Cipa tinha dito, o que queria. Hoje a Cipa dialoga com o encarregado, sem nenhuma pressão”.

“Na época do Lula, Vicentinho, e depois do Giba - Gilberto Navarro (presidente do sindicato do ABC), tinha que bater para que eles te ouvisse, aumento, novos produtos, você não tinha espaço para negociar. A alternativa que o operário tinha era parar tudo. Os caras só ouviam quando as máquinas paravam. Mas por conta da paralisação, das intervenções dos trabalhadores mais conscientes que fizeram movimentos que precisavam ser feitos, as coisas vieram mudando. Hoje agente consegui lá dentro da Volks um espaço muito bom de conversação”.

O sindicato do ABC e a Comissão de fábrica da Volks acompanham estreitamente a forma de atuação do PT, “linha do PT mudou muito, tiveram que mudar pra poder governar, pra ganhar as eleições, tem que maioria para governar, tem que fazer aliança com Sarnei, PMDB, com partidos insuportáveis”. E assevera “Hoje o país tá estruturado, pra voltar tá difícil, não me vejo hoje tendo aquela linha que o PT tinha, aquela coisa radical mesmo, eu acho que tá dando certo deste jeito”.

Quando perguntei a um membro da comissão de fábrica por que a fábrica quer dialogar, ele respondeu que houve um processo de amadurecimento da patronal. “A fábrica foi vendo que se ela deixasse de conversar com agente, se ela não abrisse esse espaço o prejuízo maior é dela, porque os trabalhadores estavam organizados pra poder buscar aquelas conquistas, aquilo que ele quer que é de direito dele, ele tá organizado pra buscar”. “Por conta da pressão do sindicato e da comissão é que aconteceu esta abertura”.

“Mas mesmo assim, mesmo com essa abertura, hoje ainda tem casos em que não há meios, agente tem que intervir com paralisações com manifestações, agente ainda não perdeu estas ferramentas infelizmente, deveria ter perdido!”

Além da mudança de postura do sindicato tem-se também uma série de medidas adotadas pela fábrica para prevenir-se da organização e das reivindicações dos operários contra a fábrica. A fábrica tenta fomentar o individualismo estabelecendo formas de competição entre diferentes alas da fábrica, coloca as células das alas pra disputar entre si. A célula tem o KPI, que mede a produtividade, qualidade da produção e abstencionismo da celular. O líder é que encaminha os dados. De manhã todos os líderes se reúnem. No final do mês o melhor KPI ganha um café da manhã: salgados, refrigerante, suco, café, doce. Isso acontece uma vez por mês. A equipe é fotografada, as fotos são espalhadas pela ala.

Somou-se também à nova postura do sindicato, conquistas jurídicas das fábricas. Estas conquistaram na justiça o “interdito proibitório”, assim numa greve não se pode entrar na fábrica, mesmo os operários sendo funcionários da fábrica, a greve no local de trabalho é considerada como invasão de propriedade privada. A justiça chega a multar o sindicato. Também as marchas na Anchieta estão proibidas de “parar a rodovia”. Se isso ocorre o sindicato é multado, pois a rodovia está sob concessão de uma empresa privada.

Na década de 1990 as plantas mais antigas da Volkswagen¹ (São Bernardo 1959 e Taubaté 1976) passam por importantes processos de reestruturação. Na Volkswagen e na Ford (Autolatina), em 1991 implanta-se um amplo programa de terceirização que abrange 7000 trabalhadores, por conta das negociações entre a Comissão de fábrica, o Sindicato e a fábrica, define-se a princípio que estes operários serão remanejados (CARDOSO, 2007). A partir de 1992 passou-se a reduzir os estoques em torno de 50%, e em 1993 foi também aperfeiçoado o sistema *just-in-time*, entre outras transformações no processo produtivo tipicamente toyotistas, como por exemplo, o corte de 40% da chefia. Em 1995 são redimensionados os CCQs (Círculos de controle de Qualidade). (SILVA, 1997; PRAUN, 2005). Cabe destacar que Volkswagen também foi beneficiada pela Câmara Setorial e pelo Acordo Automotivo, fóruns tripartites que implementaram uma série de medidas (como descontos sobre impostos IPI e ICMS) que favoreceram o setor.

Depois da Autolatina, a Volkswagen deu início ao projeto “Consórcio Modular”, este consórcio estabelecia parceria entre a Volkswagen e outras empresas parceiras a partir de contratos individualizados. Foi uma forma encontrada pela Volkswagen de terceirizar a produção de componentes. Estas empresas passaram a trabalhar dentro da Volkswagen. Neste contrato as empresas parceiras, que fabricavam motores, suspensão, eixos, chassis, armação de cabina etc., passaram a produzir para a Volks dentro de seu prédio, porém cada empresa utilizava os próprios materiais e funcionários. Com isso vários componentes podem ser montados simultaneamente em diferentes prédios ou saguões da Volks, depois, em outra parte do processo todos os componentes são montados.

Esta forma de contrato diferencia-se da forma “Condomínio industrial” pois as empresas parceiras a partir de contrato ficam obrigadas a assumirem parte dos investimentos, custos e riscos. Para Volks esta parceria significava diminuir custos com o pagamento de funcionários e ainda dividir os riscos econômicos de seus empreendimentos. Mas para os trabalhadores, de forma geral, não existem tantas vantagens assim, principalmente para os das empresas terceirizadas, pois nestas empresas os padrões

¹ As plantas novas são Rezende/RJ de 1996 e São Carlos/SP de 1996, S. J. Pinhais/PR de 1999

salariais são inferiores aos da Volks e da Ford, por exemplo, entrevistamos um jovem operária que trabalhava na Volks contratada por um empresa terceirizada, ela recebia mensalmente um salário mínimo, de onde ainda se descontava a alimentação e o transporte, além disso não tem direito a férias ou seguro desemprego. Assim a fábrica pode demitir um mecânico e indicar que procure emprego na empresa parceira. O operário desempenha a mesma função, mas passa a ganhar menos, com diferentes condições de trabalho, horário e garantias.

Já em 1994, como justificativa dos efeitos da abertura econômica, abertura para as importações tem-se o fim da Autolatina, no mesmo período tem-se o fim do Acordo Automotivo, em âmbito nacional e implantação do Plano real com desindexação salarial da economia.

Em meio a um intenso processo reestruturação da fábrica, de intensificação de enxugamento de postos de trabalho, que tinha como objetivo principal cortar gastos com força de trabalho, a Volks passou a desenvolver todo um programa para de avanço ideológico para produção de consensos entre os trabalhadores em busca de contenção de movimentos contestatórios, busca então envolvimento e adesão dos operários aos objetivos da fábrica.

Para envolver os operários da fábrica nas novas metas da empresa, em 1995 a fábrica cria a “Rádio Interna da Volkswagen” o “Jornal da Volkswagen” (com tiragem de 30 mil exemplares), o um jornal interno de publicação mensal intitulado “O parceiro” e um informativo diário o “Oito passos” que afixado nos quadros da fábrica funcionando como um jornal mural. Além disso, a fábrica enviava cartas à casa dos trabalhadores. Tais instrumentos seriam propagandeiros incansáveis do Banco de Horas (este sendo empregado na Volks desde 1995 só passaria a ser previsto em lei em 1998) e das Células de Produção entre outros. Além disso, investiu-se muito nos programas de treinamento de pessoal. Buscava-se produzir condições concretas para aceitação das inovações propostas pela fábrica.

Um dos operários entrevistado relata que principalmente a partir deste período ficou mais difícil mobilizar os operários da Volks. Por um lado, com a pressão exercida por uma parte dos operários foi possível estabelecer um período de estabilidade em que a fábrica se viu obrigada a frear as demissões. Mas, por outro lado a fábrica teve facilitado os processos de negociação das demissões voluntária com o sindicato, em contrapartida a fábrica oferecia “pacotes de demissão”, assegurando demissões com algumas compensações para o operário demitido. Assim, segundo o entrevistado, “Começou a era

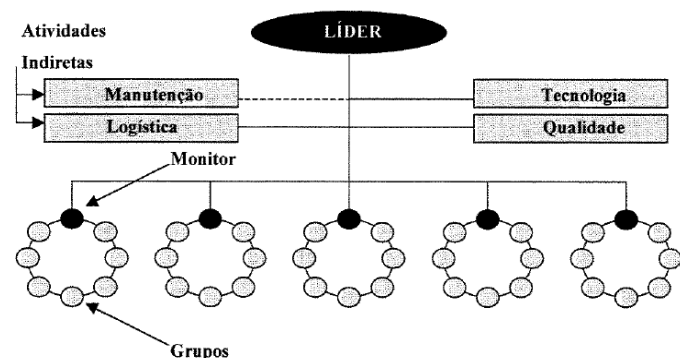
dos acordos”. É também neste ano que destaca a inserção do primeiro acordo de Banco de Horas na Volkswagen.

Em janeiro de 1996, certamente por causa do “Consórcio modular” a fábrica havia detectado a mão-de-obra excedente, o que soa contraditório, pois no mesmo ano a fábrica estalou mais duas filiais no País (São Carlos – motores e Rezende - caminhões), em regiões sem tradição sindical com intuito de pagar salários menores e menores impostos. Mas o “Consórcio modular” como uma forma terceirização da produção de peças e equipamentos impôs a redução da jornada de trabalho com redução dos salários. Além disso, a fábrica desenvolveu uma resposta inovadora como forma de intensificação da jornada de trabalho a implantação do Banco de Horas. Por meio do Banco de horas o trabalhador faz horas extras, mas ao invés de recebê-las necessariamente no final do mês, ele as acumula e fábrica reserva-se o “direito” de pagá-las em outro momento, ou então, o invés de pagar as horas-extras, a fábrica soma-as e quando houver desaquecimento das vendas ela pressiona os operários que acumulou muitas horas de trabalho para retirem folga.

Já no final de 1996 a fábrica criara um projeto denominado Sistema Volkswagen de Produção (VWPS) com formação das Células de Produção por setor, que entre outras coisas administra a distribuição entre grupos de trabalhos como o de manutenção preventiva, avalia qualidade etc. É o líder da Célula que fica responsável pela administração desta “pequena unidade” dentro da fábrica, ele conhece os objetivos, metas e compromisso, além de treinar o monitor da Célula ele torna-se um canal direto com a administração da Volkswagen. O monitor é subordinado ao líder, ele, sendo polivalente, deve treinar e dividir tarefas com o restante dos trabalhadores da célula. Esse sistema tende a criar outras hierarquias entre os operários.

Figura VI

Estrutura da Célula de Produção



Reprodução da Cartilha sobre Células de Produção, p. 06, Volkswagen, dez. 1996. Apud, Praun, 2005.

A Manutenção Preventiva Total – TPM distribui entre os operários as manutenções preventivas necessária, com o operário assumindo mais esta função minimiza-se muito o trabalho de técnicos. Além disso, como a Célula de Produção demandava versatilidade dos trabalhadores, a polivalência, o desempenho de cada trabalhador de cada Célula era avaliado em fichas individuais a “Carta de Versatilidade”, que os operários chamam de “diário de bordo” que mede o desempenho de cada um nas diferentes funções, além disso, aponta a produtividade de cada operário, número de faltas no trabalho, entre outros. Com isso, em momento de corte de pessoal demite-se os que são menos polivalência. As fichas com tais resultados ficam dispostas em um mural na fábrica, com isso os operários de diferentes Células podem acompanhar o se avaliar, o que produz competitividade entre os operários, favorecendo a fábrica. Segundo um dos nossos entrevistados, a introdução do “diário de bordo”

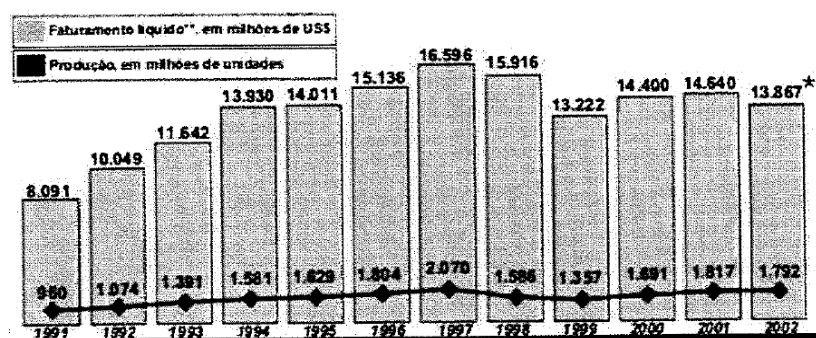
(...) era uma forma de ela [a Volks] começar a comprometer o próprio operador com a qualidade. (...) Com o diário de bordo esse serviço começou a ser feito pelo próprio operador, tanto preparar a máquina, quanto ter feito um quadro explicativo para cada tipo de peça, qual era a regulagem que a máquina tinha que ter... com esse diário de bordo você fazia um acompanhamento da sua produção diária. (...) A medida que implantou o diário de bordo ela [a Volks] já eliminou o setor de qualidade de produção. (...). O que tivemos inicialmente foi isso, com a entrada do diário de bordo (...) todos os itens relacionados à produção mais também a qualidade, eles tinham todo um sistema de 1 hora em 1 hora que tinha que fazer o relatório basicamente, fazer um gráfico, você tinha que fazer este acompanhamento. Se passasse da linha X é porque a qualidade tava caindo, se tinha uma seqüência de queda tinha que fazer alguma correção, chamar a manutenção, a chefia, alguém para intervir no processo, caso fosse coisa que agente mesmo não pudesse resolver.

Com a ausência da pressão organizada dos operários, quem ocupa esse vácuo é a fábrica que tenta capturar a subjetividade dos trabalhadores. Ainda hoje, conforme observado nas entrevistas, a fábrica oferece um café da manhã a célula que tiver melhor aproveitamento e produtividade.

Em 1997 a Volkswagen/ABC lançou o projeto Masterplan, lançando uma série de inovações tecnológicas, transformações na estrutura do prédio e aperfeiçoamentos no processo produtivo, todas estas mudanças tinham os mesmos objetivos: economia de tempo e de mão-de-obra. Também neste ano a Volks busca ligar a PLR (participação em lucros e resultados) à produtividade, qualidade à assiduidade. E em outubro, por meio de um *workshop* lança o projeto “Construindo o futuro”, por meio deste procurou-se comprometer os trabalhadores a desenvolverem alternativas para aumentar a competitividade da fábrica e seu lugar no mercado. Mas, como podemos observar no gráfico abaixo, as fábricas automobilísticas no Brasil até 1997 tiveram crescimento

meteórico de seus lucros, passando de um faturamento líquido de mais de oito milhões de dólares em 1991, para dezesseis milhões de dólares em 1997.

Gráfico II
Faturamento Líquido e Produção na Indústria Automobilística no Brasil



(* Estimativa. (** Os valores de Faturamento não incluem o setor de máquinas agrícolas automotrizes.
Gráfico: Luci Praun. Fonte: Anfavea, Anuário Estatístico da Indústria Automobilística Brasileira 2004.

Apud, Praun, 2005.

A partir de novembro 1997, com a crise financeira desencadeada a partir do Sudeste asiático, e com o lançamento de um pacote de reajuste fiscal no Brasil pelo governo Fernando Henrique em resposta a crise, houve acentuada retração de mercados, com isso desenvolveu-se também uma crise financeira na Volkswagen Brasil. A fábrica decide pela demissão de 10.000 operários. Mas, se propunha reverter às demissões de 7.000 caso os operários aceitassem a redução da jornada de trabalho com redução de salário em 20%. Os outros 3.000 operários seriam transferidos para uma empresa de serviços que seria criada pela Volks. Os operários reagiriam, foi convocada uma assembleia e a proposta da fábrica foi rejeitada, por fim foi firmado um acordo que liberava a demissão de aposentados ativos, e criou-se também um PDV (Plano de Demissão Voluntária), ainda houve diminuição de uma série de direitos dos trabalhadores que permaneceram (como a diminuição do valor pago pelas horas extras e do adicional noturno). A estimativa é que finalizado este processo 4.000 postos de trabalho foram cortados.

Com os pacotes de “demissão voluntária” a fábrica por vezes perdia operários que não desejava desligar, por isso foi inevitável fazer também fazer novas contratações. Um dos nossos entrevistados relata que de 1995 para 2007 foram abertos quatro processos de contratação, que totalizaram a admissão de cerca de 800 operários. Porém as condições para tais contratações eram diferenciadas, impondo importante precarização do “estatuto profissional”; exigia-se mais anos de estudo, 2º grau completo e até graduação, a faixa etária era de menos de 30 anos, os salários eram bem mais baixos, estes operários ficaram cerca de dois anos desenvolvendo funções idênticas, mas recebendo menos, segundo Melão, “quase a metade” do que ganhavam os antigos profissionais. Os operários

admitidos na fábrica a partir de 2007 entram recebendo cerca de 1.300 reais mensais. Até então o tempo para o operário atingir o teto salarial de cerca de 3.500 era de quatro anos, a partir de 2007 e tempo para que o operário atinja tal teto passou a ser de cerca de nove anos.

Durante todo o ano de 1998 a crise financeira aprofundara-se, com isso a Volks anunciou 6.500 demissões na planta ABC e 1.000 em Taubaté, em contrapartida apresentou também outro projeto que evitaria as demissões, este consistia: redução de gastos com força de trabalho implantar a “Semana de quatro dias”, suspender o pagamento do 13º, do Abono de Férias e a PLR. Os operários novamente se reuniram em assembléia, e esta, por unanimidade foi contrária à proposta. A fábrica, por meio do jornal interno “O parceiro” fez uma verdadeira investida sob os operários “quando você estiver desempregado, aquelas pessoas que hoje lhe pedem para resistir à proposta da companhia estarão ao seu lado e o apoiarão em tudo o que você e sua família precisarem?”. (Jornal O parceiro). Parte dos operários, articulados em um oposição dentro da fábrica procuraram se contrapor ao informativo, criando um boletim denominado “Ferramenta de luta”, este se opõe a perspectiva da fábrica e também a perspectiva do sindicato do ABC expressa pela Comissão de Fábrica.

Assim, com a ameaça de demissão de 6.500 operários, por fim, em 10 de dezembro foi implantada a “Semana de quatro dias”, com aprovação em assembléia dos operários, por conta disso a jornada de trabalho e o salário foram reduzidas em 15%, além disso, iniciou-se mais um PDV (Plano de Demissão Voluntária), onde se priorizou a demissão de aposentados e houve ainda redução dos salários para os novos contratados, porém manteve-se intocado o 13º e o abono de férias. Com o PDV foram demitidos 4.062 operários 82% eram aposentados (DIEESE apud CARDOSO, 2007).

Mas os operários embora tenham aceitado o acordo, sob a pressão da fábrica e da direção do sindicato, não ficaram nada contentes, expressão disso foi que 11 operários da oposição ao sindicato no ano seguinte (1999) foram eleitos para o Comitê Sindical de Empresa com a palavra de ordem “Chega de parceria. Sindicato é pra lutar!”. A desconfiança em relação ao sindicato aumenta, mas não sem motivos, como relata um dos operários entrevistado:

(...) Principalmente com esses últimos acordos que o sindicato tem feito cada vez [tem] mais descontentamento, muita gente, as pessoas estão vendo nitidamente que a preocupação do sindicato tá focada para outras questões, menos a questão relacionada à classe. Não existe uma confiança plena na Comissão de Fábrica, primeiro porque ela tá dividida em chapa 1 e Chapa 2, não existe confiança no

Sindicato [do ABC] também, porque as pessoas têm percebido que os acordos do sindicato têm colocado muita gente pra fora, tem terceirizado muitas áreas. (...) O que tem cada vez mais é [o] aprofundamento [da relação do sindicato com a fábrica] uma relação sindicato e fábrica que a gente entende que não deveria existir. Nesse acordo [de produtividade], por exemplo, o sindicato assume um compromisso com a empresa em ajudar na melhora da produtividade. Então uma coisa que era antes abnegada por qualquer trabalhador [acordo direto com a direção da fábrica], mas em especial pelos militantes, pelos sindicalistas era ver, por exemplo, o trabalhador participando de planos de sugestões, plano de idéias, CCQs. E hoje tá sendo comum, por exemplo, o diretor do Sindicato [do ABC] aparecer dando prêmios do Plano de Sugestão, nós temos fotos do diretor do sindicato [do ABC] junto com o gerente da área [da Volks] entregando televisão lá pro rapaz que teve uma idéia. (...) Essa coisa tá comum, o Plano de Previdência Privada, por exemplo, um dos coordenadores da Comissão [de Fábrica] aparece em foto dizendo que é a aposentadoria complementar. O Plano de aposentadoria Privada, que você contribui mas que você não tem poder de decisão nenhum, porque quem administra são as pessoas da empresa, definida pela empresa, ela dita onde aplica esse dinheiro e a discussão que nós fazíamos logo que ela começou o Plano, por exemplo, era quem é que diz para onde pode aplicar esse dinheiro, é alguma aplicação do “Banco Volkswagen” que vai tá subsidiando as mudanças que vão tá ocorrendo no chão de fábrica? Ou como é que eu vou tirar 1% ou 2% do meu salário aplicar num negócio que eu não tenho poder de gerenciamento. E hoje, um negócio que agente discutia nesse nível, a dez anos atrás, hoje aparece nosso coordenador falando ‘Ó tem que pensar lá na frente, tem que ter previdência [privada]’.

Em 1999 com o aprofundamento da crise até mesmo a CUT (majoritariamente PT/Articulação) e a Força Sindical (majoritariamente PDT) que diziam possuir divergências inconciliáveis passam a articular-se. Um dos entrevistados explica esse fato destacando que o que acontece é que a discussão classista, pautada na divergência de interesses entre operários e patronato, foi abandonada, com isso CUT e Força Sindical diferenciam-se muito pouco. Segundo seu relato:

Não sei se você tem observado que Força Sindical, SAT, SVS, têm feito várias manifestações juntos inclusive, que no Sindicato das Costureiras de Santos, a CUT e a Força Sindical fizeram uma composição e saíram com chapa comum? Pois é, tem essas coisas já acontecendo, o que eu to querendo dizer com isso é o seguinte: não existe diferencial mais, porque o diferencial que o sindicato [do ABC] fazia era chamado de um diferencial classista, isso faz muito tempo que está sendo colocado de lado.

É interessante considerar o depoimento levando em conta o ato conjunto CUT e Força Sindical em 1999. Estas instituições fizeram várias manifestações em 1999 começaram uma campanha contra as demissões, e ainda uma campanha denominada “Festiva de Greves”, de setembro a outubro desencadearam-se paralisações e manifestações.

Mas, no caso da Volks, por exemplo, a fábrica não deixa de avançar sobre os operários por causa destas instituições, prova disso é que enquanto aconteciam estas manifestações a Volks continuava avançando com a implementação de tecnologia para

poupar mão-de-obra. É claro que a Volks buscou se prevenir de possíveis ações contestatórias dentro da fábrica, empreendeu nova investida propagandista entre os operários, mandou inclusive cartas em suas casas, também utilizou o jornal “o parceiro” e o “8 passos”.

Por fim, na Volks ABC a partir de 1999 foram implantados outros nexos do toyotismo como o Gerenciamento Visual em 1999, Organização do Posto de Trabalho; Trabalho em Equipe (*Team Work*); Solução de Problemas/Programa de Melhoria Continua; Trabalho Padronizado; Processos de Qualidade; Sistema de Materiais; Qualificação e Treinamento e o Processo de Padronização de Qualidade. Este último tinha como objetivo maior padronizar processos produtivos para efetivar a produção do Pólo, o que seria o “carro mundial”.

Mas não parou por aí, pois no mesmo ano (1999,) a Volkswagen/ABC empenha-se em renovar a “Semana de quatro dias”, além dos informativos e das cartas domiciliares, lançou outro programa de convencimento aos operários denominado “Coração valente”, que contava com uma peça de teatro, incluindo atores profissionais e um castelo no meio da fábrica. O programa constituiu um apelo para que os operários dessem tudo de si pela produção e pela fábrica, “agressividade e competência” subsumindo-se aos interesses da Fábrica. A fábrica ofereceu ainda uma série de Workshops intitulados “Liderança Coração Valente” - com duração de 40 horas e “Política da Qualidade” - com duração de 36 Horas.

Porém a resistência à “Semana de quatro dias” continuou latente. Além de seu fim os operários também exigiam reajuste salarial, dado que a “Semana de quatro dias” lhes implicava uma perda de 15% dos salários, a mobilização era crescente e já se falava em uma possível greve. A Volks cedeu um reajuste de 10,05%, com isso a fábrica conseguiu sustentar a semana de quatro dias, parcelou ainda a PLR em 12 vezes e manteve o Banco de Horas.

Mesmo sendo atrelada a manutenção de empregos, a “Semana de quatro dias” e o Banco de Horas continuam fomentando descontentamentos entre a maioria dos operários, em 2000 quando seria necessário renovar a “Semana de quatro dias” novamente esse descontentamento vem à tona, fala-se novamente em greve.

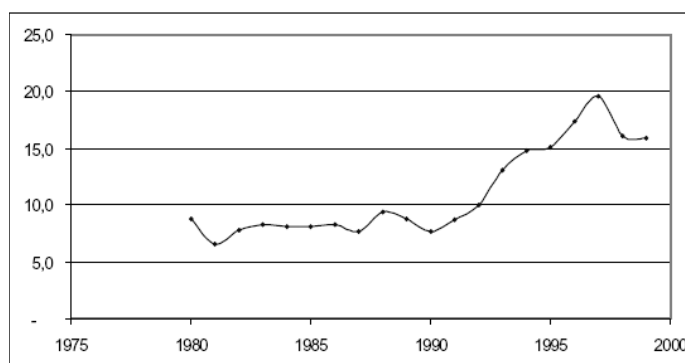
Já no início de novembro os operários das montadoras as condições de trabalho e remuneração desencadeando uma série de paralisações e greves. Nesse ano as paralisações e greves atingem todas as montadoras do ABC e em vários outros estados do País. Na avaliação de Rodrigues (2000) “o chamado “Festival de Greves” do segundo semestre de 1999 funcionou como uma espécie de ensaio geral para a greve de novembro de 2000”.

Em março do ano seguinte (2001), são eleitos dez operários da oposição na comissão de fábrica da Volks isso faria toda diferença na luta deste ano, pois no final de outubro a fábrica pretendia não apenas renovar o acordo da “Semana de quatro dias”, mais também flexibilizar ainda mais a jornada de trabalho, alegando a existência de operários excedentes e ameaçando demitir 3000.

Os operários em assembléia com mais de 8000 presentes rejeitam a propostas e deflagraram greve no dia 12 de novembro. Dois dias depois a Volks envia telegramas de demissão a 3.000 operários. Neste clima, foi proposto e aprovado em assembléia a viagem do presidente do Sindicato do ABC Luz Marinho à Alemanha para negociar com a matriz da fábrica a readmissão dos operários.

A greve da Volks dura três dias. Marinho Volta da Alemanha com uma proposta de acordo e pede para os operários voltarem ao trabalho no dia 14 de novembro. Segundo o acordo firmado a fábrica demitiria “apenas 700 operários” por meio de um Plano de Demissão Voluntária. Com isso continuam os cortes de postos de trabalho, também a fábrica manteve a “Semana de quatro dias” com redução dos 15% no salário, Banco de Horas incluindo entre outros itens, a demissão por baixo desempenho. Ao mesmo tempo em que se assiste o corte de postos de trabalho e inovação tecnológica, arrochos salariais, evidencia-se a intensificação do trabalho. É o que podemos observar por meio do gráfico a seguir.

Gráfico III
Número de veículos por empregado nas montadoras no Brasil
(1980-1999)

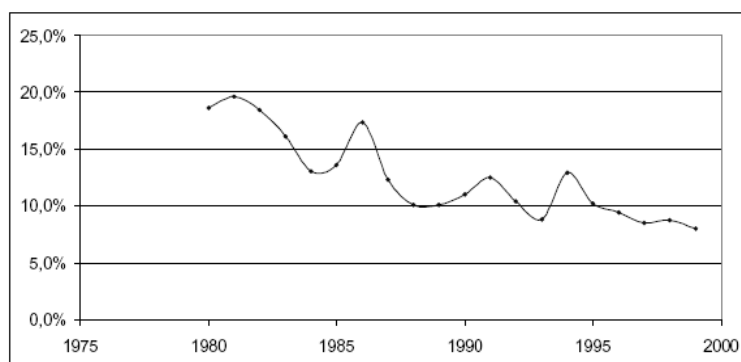


Apud, RODRIGUES, 2002

A intensificação da produção por operário não é revertida em maior participação dos operários nos faturamentos da fábrica, como pode sugerir a idéia de Participação em Lucros e Resultados. No gráfico apresentado abaixo pode-se destacar que quanto mais o operário produz menos ele ganha.

Gráfico IV

Relação da massa salarial *versus* receita líquida na indústria automobilística no Brasil (1980-1999)



Apud, RODRIGUES, 2002

E ainda, quanto mais o operário colabora mais avançam as demissões. Exemplo da continuidade de tal forma de administração pelo corte de postos de trabalho, foi que a partir de 2002 a fábrica tenta avançar com a implementação de um projeto de terceirização de parte dos setores, com isso os operários, tendo a frente membros da oposição, 800 operários da Ala 21 decidem pela greve, estes entendiam a terceirização como uma ameaça concreta aos empregos. Mas, sem conseguir expandir-se para outros setores a greve fracassa, e em 2003 várias áreas são terceirizadas, totalizando 1800 operários terceirizados. Estes não seriam demitidos diretamente, seriam apenas transferidos para outras áreas. O gráfico a seguir especifica as áreas e o número de funções que foram terceirizadas em 2003.

Gráfico V

TERCEIRIZAÇÕES / POSTOS DE TRABALHO ENVOLVIDOS (ACORDO ABRIL DE 2003)	
Áreas afetadas	N.º de trabalhadores VW envolvidos
Peças e Acessórios	600
PTO (Powertrain Operation)	1.165
Logística da Ferramentaria e Serviços Industriais	99
CPU Pintura	33
TOTAL	1.897

Apud PRAUN, 2005

No mesmo ano, em julho de 2003, a Volks anunciou a existência de 3.933 operários excedentes. Porém desta vez, a primeira medida não seria demissões diretas, a fábrica anunciou a criação de uma nova empresa no País a Autovisão, esta deveria ser responsável pela assimilação de mais de 3.933 operários e que estavam excedente nas plantas, sendo

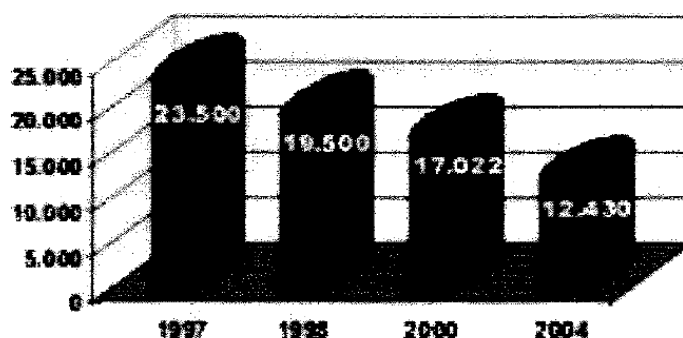
2.110 em Taubaté e 1.923 em São Bernardo do Campo. De imediato 1.923 operários seriam transferidos compulsoriamente para um centro de capacitação Centro de Formação e Estudos, sendo que estes já receberam comunicado da fábrica.

Os operários entenderam isso como um mecanismo de demissão indireta e decretaram greve, abriram-se rodadas de negociação e por fim definiu-se pela manutenção das transferências, mas colocando três opções para os 1.923 operários: a) transferência para o Centro de Formação e Estudos, b) aderir a o PDV, c) permanecer em casa, sem trabalhar recebendo salário e com estabilidade até 2006. Porém em dezembro de 2004 apenas 500 operários participavam do Autovisão (PRAUN. 2005), sendo que a maioria dos 1.423 operários que não estavam vinculados ao Centro de Formação e Estudos haviam aderido ao PDV. Desta forma, na prática, a Autovisão configurou estratégia funcional para redução de postos de trabalho.

No total, de 1997 a 2004, segundo Praun (2005) a Volkswagen contou mais de 10.000 postos de trabalho. De 23.500 operários a fábrica empregava em 1997 passou a ter apenas 12.430 operários ocupados em 2004, como podemos observar no gráfico abaixo. Segundo Praun a prática do Sindicato do ABC e da CUT, de buscar acordos sem maiores enfrentamentos, tem dificultado a resistências dos operários às ofensivas patronais, para a autora a prática do Sindicato do ABC, da CUT e da Comissão de Fábrica têm funcionado de tal forma que desarticula e enfraquece ainda mais a resistência dos operários (p. 152).

Gráfico VI

**Diminuição de Postos de Trabalho na
Planta Anchieta**



Fontes: Para os anos de 1997 e 1998 (Barbosa, 2002, p.103). Para o ano 2000, dado ref. julho, vwbintranet/recursos.humanos/public/005eflhc.htm. Para 2004, assessoria de imprensa da Volkswagen em entrevista realizada em 03/12/2004.

Apud PRAUN, 2005.

Praun também discorda de que a mudança do perfil dos metalúrgicos do ABC, mais jovem, mais escolarizado, tenha levado a acomodação da categoria, fazendo-os

colaborativos, isso não se aplicaria ao caso dos metalúrgicos da Volkswagen. O que se pode apreender de sua análise é que a responsabilidade pela via dos acordos “passivos” reside muito mais na característica de militância e atuação do sindicato em busca da permanente reestruturação negociada e na aliança-capital trabalho do que na disposição de organização e luta dos metalúrgicos, porém os metalúrgicos da Volkswagen mais combativos tem encontrado outros obstáculos além dos interesses do patronato: além da CUT, o Sindicato do ABC e a Comissão de Fábrica do Volks que, de certa forma, acabam por barrar o desenvolvimento destas tendências. Interessante notar que diagnóstico semelhante foi apontado por vários operários entrevistados, como veremos mais a frente.

Em 2005 a fábrica implementa uma série de modificações (principalmente na estamperia, pintura e montagem final) para a produção do modelo Pólo e do Fox com isso desenvolve-se um amplo processo de automação na fábrica. Em 3 de outubro de 2005 eclode nova greve dos operários da planta Anchieta da Volkswagen, em São Bernardo do Campo. A greve estende-se por 17 dias úteis, os funcionários da fábrica não conseguiram chegar a um acordo com a direção da montadora. Nos 17 dias de paralisação, 16 mil veículos deixaram de ser produzidos.

Em 2006 findado o acordo de estabilidade firmado mediante a greve de 2003, a fábrica declara a necessidade de demissão de 6.000 operários na Volks do ABC, Taubaté e Curitiba (sendo 3.600 só na Volks do ABC). As demissões seriam feitas ao longo do período 2006-2008, além disso, propunha modificar a forma de remuneração da hora extra e estabelecia o “retrabalho por falta de qualidade” com isso caso o operário errasse durante o trabalho ele teria que trabalhar duas horas de graça para retrabalhar o erro. O processo iniciado pela fábrica foi o mesmo, enviou 1.800 cartas de demissão. Os operários em assembléia deliberaram por greve por tempo indeterminado. Depois das negociações definiu-se que seriam demitidos ao invés de 6.000 apenas 3.100 até 2008 por meio de um PDV.

PT, Sindicato do ABC, CUT e Força Sindical

O que nos apreendemos nessa parte da pesquisa é que, a partir de declarações da direção do Sindicato do ABC, que o próprio Sindicato de São Bernardo e a CUT, seguindo uma continuidade com a política da ala majoritária do Partido dos Trabalhadores entendem que a relação entre trabalho e capital avançou muito, talvez até mais do que necessário, pois constantemente os operários têm seus direitos assediados, e a CUT e o Sindicato abrem negociação com intuito de minimizar perdas, mas não de impedi-las. Assim, a cada

negociação esvaem-se direitos trabalhistas e demais conquistas asseguradas durante a luta operária, para em troca manter a fábrica instalada no ABC ou para cortar menos postos de trabalho.

A fábrica já conhece bem a estratégia do sindicato, por isso ela anuncia que vai demitir 3000 operários, para tem uma margem de manobra com o sindicato, quando se senta à mesa de negociações a fábrica decide por demitir, por exemplo, apenas 700. Porém tais relações não decorrem sem conflito, pois sempre que a comissão de fábrica e o sindicato do ABC decidem pela convivência pacífica com o patronato, parte dos operários levantam-se contra estas instituições. Essa atitude dos operários aponta o desgaste da estratégia da “reestruturação negociada” e do “sindicalismo de parceria” empregado pelo sindicato do ABC, pela comissão de Fábrica e pela CUT.

A direção do Sindicato do ABC e a Comissão de Fábrica tem se espelhado no ‘modo petista e no modo cutista de militar’, ou seja, a direção sindical também não quer enfrentamento com a direção da fábrica, afinal entendem que capital e trabalho não são mais inimigos como o foram no final da década de 1970 e início da década de 1980. O enfrentamento aberto com o patronato é visto como coisa do passado. Nem mesmo a pauta conjunta da categoria tem sido construída pelo sindicato. De acordo com o depoimento de um dos nossos entrevistados, a Tribuna Metalúrgica, informativo do Sindicato do ABC tornou-se um instrumento de propaganda do Governo Lula. Em suas palavras “a nossa tribuna virou jornal do governo Lula, o jornal da reeleição, acabou a eleição, mas eles continuam fazendo propaganda”. Ainda, as relações entre as fábricas são feitas por estas ‘direções pelegas’, o que por sua vez contribui com o discurso da *desmobilização sui generis* do proletariado brasileiro, selam-se acordos por cima, com o patronato e o governo. Segundo depoimento de Melão:

Eu avalio da seguinte forma, não há oposição aqui, só ganha a direção desse sindicato [governista], certo? Ou na bala, ou não vai ter outro, senão, não vai ter como ganhar. Não tem espaço para oposição. Eles gozam porque eles têm a Tribuna Metalúrgica o jornal diário, agora lançou a Revista do Brasil, a BTV-Jornal, tava lendo os jornais vinculados á tendência majoritária do PT e da CUT, que é a Articulação, então é assim, a mentira deles até você conseguir provar que é mentira (...). Por exemplo, o que acontece aqui na Volkswagen, a informação chega lá pros companheiros da Mercedes chega só informação da direção, e a recíproca é verdadeira.

Sobre as assembléias na Volks

As assembléias comumente são realizadas em dois espaços, as internas são realizadas nos pátios da diferentes alas fábrica, as externas são realizadas na frente da

Volks. Nas assembleias externas, o sindicato e a comissão de leva equipamentos de som para viabilizar a realização da assembleia, apenas o sindicato e a comissão de Fábrica é que podem falar aos operários.

As assembleias internas são realizadas pela comissão de fábrica, nestas apenas a Comissão de Fábrica é que tem direito a falar. As assembleias são realizadas durante as trocas de turno, por exemplo, um dos turnos inicia-se às seis da manhã e termina as cinco para as quinze horas (06:00 – 14:55). A turma que assume as 14:55 chega na fábrica as 14:30, para ter tempo de trocar de roupa e se preparar para assumir os postos de trabalho. A Comissão de Fábrica utiliza este tempo para realizar a assembleia da ala. Assim, as assembleias não podem durar mais do que trinta minutos. Neste tempo a Comissão faz propostas e anuncia o que deve ser aprovado ou não. Por fim votam-se as propostas encaminhadas pela Comissão. Em uma das visitas que fiz a fábrica pude assistir uma assembleia no PTO (setor de preparação de motor e cambio), acompanharam a discussão cerca de 80 operários.

Mas a base pressiona em todo momento as direções, em busca de posturas mais combativas, não se sabe por quanto tempo ainda tais direções, com tais posturas colaboracionistas conseguirão se sustentar. Em uma conversa que tive com um dos membros da comissão de Fábrica da Volks, mesmo defendendo a linha de ação do sindicato do ABC, a CUT e do PT, o operário revelou que 30 por cento dos operários opõem-se ao sindicato e a comissão de fábrica. A geração mais antiga na fábrica acompanharam a evolução do sindicato do ABC, do PT e da CUT, na esteira deste processo muitos se adaptaram e aderiram incondicionalmente a linha do PT e da CUT, assumindo a mesma perspectiva. A nova geração de operários entra na fábrica sem esta adaptação e desvios que parte da geração anterior assimilou. Dentro desta nova geração, existem operários que se opõem a política conciliatória do sindicato e da Comissão. Porém, suas posições não encontram canais para serem expressadas. Nas assembleias apenas o sindicato e a comissão tem direito a fala. O jornal do ABC é editado pelo sindicato, buscando conquistar hegemonia entre os operários. O jornal da Comissão de Fábrica também só expressa a opinião da fração petista. Com tudo isso, a nova geração fica impedida de desenvolver suas potencialidades insurgentes.

Os autênticos no final da década de 1970 travaram luta semelhante contra os pelegos, naquele contexto os autênticos saíram vitoriosos em vários aspectos, mas para a nova geração de operários a conjuntura nacional é distinta daquela, seus obstáculos imensos.

Entre os resultados preliminares podemos destacar que dentro da Volks hoje é latente o descontentamento de setores do operariado com o sindicato do ABC e com a Comissão de Fábrica, que são identificadas como conciliatórias, porém as direções pelegas relutam contra estes setores operários mais combativos. Diante de tal quadro, o poder de contraposição dos operários da fábrica fica enfraquecido.

Com o descenso do movimento operário a partir de 1981, fortifica-se a via do economicismo no sindicato do ABC, a luta sindical é encarada pela direção como instrumento de defesa salarial. As frações da classe operária que querem lutar não encontram apoio nas entidades que deveriam conduzir os enfrentamentos com o capital, ainda, pelo contrário tais entidades acabam por colaborar com o processo de subsunção e desmonte da classe operária. Para esta, resta lutar contra o stress por estafa, causada cotidianamente pelo ritmo intenso da linha de montagem, stress por medo de ser demitido, cansaço pós-trabalho, com dores no corpo, lesões por esforço repetitivo, por questões ergonômicas, e ainda, em meio a uma série de obstáculos, lutar por um sindicato combativo, por uma central sindical que se volte para a realização das demandas atuais e históricas dos operários, e por um partido que realmente represente os trabalhadores.

Referências

- ABRAMO, L. *O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária*. Campinas SP. EDITORA da UNICAMP. São Paulo. Imprensa Oficial, 1999.
- ALMEIDA, A. *Novas leituras para antigas lutas: representatividade e organização coletiva entre trabalhadores do ABC Paulista - 1964/1990*. In: Revista Brasileira de História: vol.19 n.37 São Paulo: Setembro 1999.
- ALVES, G. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios sobre sociologia do trabalho*. Praxis. Londrina. 2007.
- _____. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- _____. *Trabalho e mundialização do capital*. Londrina: Práxis, 1999.
- _____. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa. In: *Neoliberalismo e reestruturação produtiva*. In: TEIXEIRA, J. S. F. e OLIVEIRA, M. A. (Org). São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.
- ANTUNES, R. (Org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- _____. *Os sentidos do trabalho*. 6ª edição. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *Adeus ao trabalho?* 4ª edição. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da UNICAMP, 1997.

_____. *A Rebelião do trabalho*, 2ª edição. Campinas: Ed. Unicamp, 1992.

CADERNOS ESTRATÉGIA INTERNACIONAL BRASIL. “1964-1980 - A classe operária na luta contra a ditadura. Edições Iskra. 2008.

CARDOSO, A. C. M. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. Tese de doutorado defendida na Universidade de São Paulo. 2007.

CHASIN, J. *As máquinas param, germina a democracia*. Revista Escrita/Ensaio nº 7. Escrita, São Paulo, 1980. Disponível no site: http://www.verinotio.org/publicacoes_asmaquinasparam.htm.

FERNANDES, F. *O pt em movimento*. SP: Cortez: Autores associados, 1991.

MAIA, F. *As novas faces da subsunção do operário ao capital: estudo sobre o processo de trabalho em uma unidade produtiva no ABC paulista*. Dissertação de mestrado defendida na Unesp-Marília. 2008.

MARX, K. *A Ideologia Alemã (Feuerbach)*. Martins Fontes, São Paulo, 1998.

_____. *Manifesto do partido comunista*. Editora Boitempo, 2005.

_____. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Editora Boitempo: São Paulo, 2004.

_____. *Miséria da filosofia: resposta à filosofia da miséria de Proudhon*. Ed. Centauro: 2006.

_____. *O Capital – Crítica da Economia Política*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, Livro I. vol. I e II, 1989.

MÉSZÁROS, I. *Para Além do Capital*, Editora Boitempo, São Paulo, 2002.

MOURA, A. *Movimento operário do ABC paulista: da disputa classista à dispersão neoliberal. La Precarización del trabajo en América Latina - Perspectivas del Capitalismo global*. Editora práxis. 2009. p. 335-365.

PARANHOS, K. R. *Era uma vez em São Bernardo: o discurso sindical dos metalúrgicos – 1971/1982*. Editora da Unicamp. 1999.

PRATES, A M.Q. *Reestruturação produtiva no Brasil dos anos 90 e seus impactos na região do grande ABC paulista*. Dissertação de mestrado defendida em 2005 na Faculdade de Economia da Unicamp.

PRAUN, L. D. *A teia do capital: reestruturação produtiva e “gestão da vida” na Volkswagen do Brasil/Planta Anchieta*. Dissertação de mestrado defendida na Unicamp. 2005.

RAINHO. L. F. *Os Peões do Grande ABC*. Petrópolis. Editora Vozes.1980.

RODRIGUES, I. J. et alli Velhos e novos operários da indústria automobilística: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. Vol. 19, Nº 46. 2006.

RODRIGUES, I. J. Sindicalismo e Desenvolvimento Regional: a experiência dos metalúrgicos do ABC. 2004. XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. Caxambu, 2004.

_____. Relações de trabalho e sindicalismo no ABC Paulista . In: Maria Regina Nabuco; Magda de Almeida Neves; Antônio Carvalho Neto. (Org.). Indústria Automotiva: A nova geografia do setor produtivo. 1ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

_____. Um laboratório das Relações de Trabalho: o ABC paulista nos anos 90. Revista Tempo Social, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 137-157, 2002.

_____. ; MARTINS, H. S. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Revista Tempo Social, São Paulo, v. II, n. 2, p. 155-182, 2000.

_____. (Org.) O Novo Sindicalismo: Vinte anos depois. Petrópolis: Editora Vozes. 1999.

_____. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na Indústria automobilística. In: ANTUNES, R., BEYNON, H, McILROY, J.,RAMALHO, J.R. e RODRIGUES, I. Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial. 1997.

SADER, E. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo (1970-80)*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

SALLES, E., MATOS, D. O processo revolucionário que culmina no golpe militar de 1964 e as bases para a construção de um partido revolucionário no Brasil. In: *Revista Estratégia Internacional Brasil*, nº 2. Ed. ISKRA, setembro de 2007. p. 108-188.

SILVA, S. C. *As Experiências das Comissões de Fábrica da Ford e da Volkswagen durante a reestruturação produtiva da Autolatina*. In: Lutas Sociais (PUCSP), São Paulo, v. 2, p. 141-169, 1997.

TROTSKY, L. *História da Revolução Russa*. Ed Shademann. 2007.

_____. *A revolução permanente*. Ed. Expressão popular. 2007.

_____. *A revolução traída*. Ed Shademann. 2007.

_____. TROTSKI, L. *Escritos sobre sindicato*. São Paulo. Kairós Livraria e Ed. 1979.