Lais Wendel Abramo

O RESGATE DA DIGNIDADE

(a greve de 1978 em São Bernardo)

Dissertação de Mestrado
Departamento de Ciências Sociais - Área de Sociologia
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
Universidade de São Paulo
Orientador: Prof. Dr. José de Souza Martins

SÃO PAULO
1986

LAIS WENDEL ABRAMO

O RESGATE DA DIGNIDADE

(A GREVE DE 1978 EM SÃO BERNARDO)

Dissertação apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre.

Orientador:
Prof. Dr. José de Souza Martins

SÃO PAULO

1986

Ao Alvaro

(pela tua claridade lunar)
possibilidade desse ponto de chegada
e dos(re) nascimentos que estão por vir

A Athos e Átea Abramo
parte saudosa dessa história
e de outras mais antigas

"Enfim se respira! Greve dos Metalúrgicos. O público que vê tudo isso de longe não compreende nada. O que é que é? Um movimento revolucionário? - Mas tudo está tão calmo. - Um movimento reivindicatório? - Mas por que tão profundo, tão geral, tão forte e tão súbito? Quando certas imagens se aprofundaram no espírito, no coração, na própria carne, compreende-se. Compreende-se logo. É só deixar que as lembranças venham à tona".

Simone Weil, A CONDIÇÃO OPERÁRIA, França, 1936.

ÍNDICE PÁGINAS

AGRADECIMENTOS..... 7 e 8

INTRODUÇÃO..... 9

1. UMA BREVE RETROSPECTIVA.....10
2. A MINHA TRAJETÓRIA.....15
3. A HIPÓTESE CENTRAL DO TRABALHO.....29

NOTAS.....35

CAPÍTULO 1

A VIVÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....40

1. CRESCIMENTO ECONÔMICO E DILAPIDAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....41
2. RELATOS DE UM DIA DE TRABALHO.....53

NOTAS.....71

CAPÍTULO 2

O TRABALHO E A RESISTÊNCIA NAS FÁBRICAS.....82

1. CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS EMPRESAS.....84
2. O EXCESSO DE TRABALHO.....91
3. A INSEGURANÇA NO EMPREGO.....104

PÁGINAS

4. O DESPOTISMO E SEUS AGENTES:
CHEFIAS E SEGURANÇA.....107

5. AS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA.....120

6. A PRESENÇA DO SINDICATO NAS EMPRESAS.....127

NOTAS.....134

CAPÍTULO 3

O SINDICATO - O DISCURSO DA DIGNIDADE.....139

1. ALGUMAS HIPÓTESES GERAIS.....139

2. O DISCURSO DA DIGNIDADE.....145

NOTAS.....155

CAPÍTULO 4

LUTAS E CAMPANHAS (1970-1977).....159

1. AS CAMPANHAS SALARIAIS (1970-1974).....161

2. A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE BASE.....175

3. A SUBIDA DE LULA À PRESIDÊNCIA DO SINDICATO.....180

4. A CONJUNTURA DE 77-78, O PACOTE DE ABRIL E O
MOVIMENTO ESTUDANTIL.....192

5. OS ANTECEDENTES IMEDIATOS DA GREVE.....199

NOTAS.....216

PÁGINAS

CAPÍTULO 5

A GREVE.....223

1. CARACTERÍSTICAS DA ONDA GREVISTA.....223

2. O DIA-A-DIA DAS GREVES EM SÃO BERNARDO.....234

3. A GREVE NAS FÁBRICAS.....244

4. A ATUAÇÃO DO SINDICATO NAS GREVES.....270

5. OS EMPRESÁRIOS E O GOVERNO.....275

NOTAS.....287

ANEXOS.....295 e 300

CONCLUSÃO (O SIGNIFICADO DA GREVE).....301

NOTAS.....312

BIBLIOGRAFIA.....314

AGRADECIMENTOS

Evidentemente esse trabalho não é fruto apenas do meu esforço, embora ele tenha sido grande e às vezes parecesse superar em muito as minhas possiblidades e certezas de chegar até o fim. Ele é resultado de todo um processo pessoal de aprendizado, e não apenas de Sociologia. No qual muitas pessoas em muitos momentos e em diversos níveis foram fundamentais, e às quais teria que agradecer.

Em primeiro lugar, aos homens e mulheres que foram os sujeitos dessa história a qual tentamos, vários, interpretar e com ela aprender. Aos metalúrgicos de São Bernardo, pela sua ousadia e criatividade e pela coragem de ter tentado novos caminhos em tempos que foram tão difícies.

Ao meu orientador, José de Souza Martins, que me ensinou Sociologia e foi contraponto fundamental dessa longa trajetória.

Aos companheiros e amigos do CEDEC, onde encontrei sempre enorme estímulo intelectual nesses vários anos de trabalho e aprendizagem. A Regis de Castro Andrade e Lúcio Kowarick, José Reis e Edison Nunes, Roque A. da Silva, Francisco L.S. Gonçalves, Marcia Leite, Vera Silva Telles, Maria Lúcia Montes e Irene Cardoso, pelas várias discussões e leituras, atentas, solidárias e críticas, de várias partes desse trabalho, em vários e diferentes momentos de sua elaboração. À Cecília, Eidi e D. Nena, pelo apoio cotidiano.

A Victor Manuel Durand, pelos ensinamentos e incursões conjuntas no tema, a quem devo algumas das pistas importantes desse trabalho.

Às minhas irmãs, Lena, Bia e Marta, Veroca, Helena, Lídia, Lúcia e Angélica. Mais uma vez Lena, continente sempre inteligente e sensível para as minhas mais nascentes idéias. Mais uma vez Veroca, companheira inestimável de tardes e noites de trabalho, de muitas e futuras parcerias.

Ao Mario, meu irmão. Ao Lulinha, companheiro de uma parte importante da viagem. À minha mãe e meu pai, Zilah e Perseu Abramo, força e retaguarda constantes, chão e ar, desde sempre (e além disso, pela revisão dos originais).

Ao Lacaz, que acredita nos "caminhos singulares" e me ajudou a encontrar o meu.

À FAPESP, CAPES e CLACSO, pelo apoio financeiro sem o qual a realização desse trabalho não teria sido possível.

À Angelina Azevedo, pela datilografia dos originais em tão curto espaço de tempo.

INTRODUÇÃO

Havia algo mais nas greves de 1978 do que uma luta por aumento salarial, embora fosse essa a principal reivindicação expressa pelos trabalhadores que cruzaram os braços naquela ocasião. Essa foi a sensação comum a quase todos que, de uma forma ou de outra, participaram ou foram espectadores daqueles acontecimentos.

Surpreendendo até mesmo os seus próprios organizadores, a greve, iniciada na ferramentaria da Scania na manhã do dia 12 de maio de 1978, rapidamente se espalhou para o conjunto da fábrica: os trabalhadores cruzavam os braços ao lado das máquinas, exigindo 20% de aumento imediato. Em poucos dias o movimento se alastrou entre os metalúrgicos da cidade e dos municípios vizinhos. Desafiando leis e aparatos repressivos vigentes e eficientes durante uma década, em dois meses o movimento grevista envolveu cerca de 200 mil trabalhadores, conquistando importantes vitórias[1].

Como pode ser explicada a irrupção desse movimento após dez anos de aparente silêncio da classe operária brasileira e em meio a um quadro político fortemente autoritário? Como explicar que o ímpeto de luta demonstrado inicialmente pelos metalúrgicos de São Bernardo se repetisse nos dois anos seguintes, fazendo com que mais de 4 milhões de trabalhadores das mais variadas categorias, nas mais diversas regiões do país, passassem pela experiência grevista?

A irrupção da greve causou um forte impacto na sociedade brasileira, surpreendendo a quase todos: governo e empresários dirigentes sindicais e partidários, a opinião pública em geral e até mesmo os seus próprios protagonistas. Não constituiriam exceção os sociólogos, cientistas políticos e demais estudiosos do tema.

Tentando vencer a surpresa e a perplexidade, múltiplas tentativas de caracterização da greve não tardaram a surgir. Te-

ria sido essa uma greve "espontânea" ou "organizada", "econômica" ou "política"? O sindicalismo ressurgente a partir desse momento tenderia a ter características "classistas", "revolucionárias", ou "corporativistas"? Voltar-se-ia principalmente para a defesa dos "interesses sócio-econômicos" dos trabalhadores ou tenderia a retomar a tradição populista do período anterior a 1964? Vejamos como essas perguntas começaram a ser respondidas.

1 - UMA BREVE RETROSPECTIVA

Sem a pretensão de fazer uma análise exaustiva dos estudos recentes sobre os trabalhadores metalúrgicos e seu movimento, penso ser necessário tecer alguns comentários, com o objetivo de explicitar os meus próprios pontos de partida e referenciais de análise.

A idéia de que o sindicalismo passível de se constituir entre os trabalhadores das modernas empresas automobilísticas tenderia a ter características próximas a um sindicalismo de negócios (business union) à la americana, ou de um sindicalismo associativo em contraposição a um sindicalismo de classes, foi levantada por Leôncio Martins Rodrigues e Maria Herminia Tavares de Almeida[2]. Essa tese está presente não apenas no trabalho pioneiro de Rodrigues (1970), no qual o autor analisa as "atitudes operárias" em uma empresa automobilística no pré-64, como naqueles escritos após a eclosão dos movimentos grevistas do final da década de 70. A imagem de um trabalhador estável e especializado, "satisfeito" com os "altos salários" pagos, o respeito à legislação trabalhista e as oportunidades de promoção oferecidas pelas empresas automobilísticas, e portanto pouco aberto às teses reformistas e questionadoras do movimento sindical do pré-64 foi substituída por outra: um operário que, guardando basicamente as mesmas características, teria passado a vivenciar os problemas típicos da indústria moderna (essencialmente diferentes daqueles da indústria tradicional), tornando-se a base de um sindicalismo de tipo fordista, com forte po

der de barganha, autônomo e a-político, baseado na negociação direta com a empresa e com capacidade para arrancar concessões no sentido da defesa dos seus interesses "sócio-profissionais". Esse tipo de sindicalismo apresentaria ainda fortes tendências de separar-se do conjunto da classe trabalhadora, numa luta cujo sentido básico seria o da manutenção de uma posição privilegiada.

Essa tese foi sistematicamente criticada por Humphrey(3). O autor considera que a imagem do trabalhador da indústria automobilística brasileira como "bem pago, privilegiado e especializado" é um estereótipo, criado a partir do fato de que esses operários recebem salários acima da média da indústria, e alimentado pelos estudos já citados de Rodrigues e Almeida, entre outros. Critica a conclusão de Almeida (1978) de que os trabalhadores da indústria automobilística são caracterizados por um mercado de trabalho que lhes garante "salários altos, boas condições de trabalho, oportunidades de promoção, estabilidade no emprego e justiça na aplicação de leis trabalhistas"(4). Afirma que esses fatores nem sempre andam juntos. Em primeiro lugar, os altos salários pagos pelas empresas automobilísticas correspondem a uma política definida de controle da força de trabalho e tem, como contrapartida, maiores exigências quanto à disciplina, aos ritmos e à intensidade do trabalho (Humphrey, 1981:50). Além disso as taxas de turn over são altas e cerca de 70% dos trabalhadores do setor são semi-qualificados ou não-qualificados (Humphrey, 1980: 13 e 16).

Em pesquisa realizada em duas fábricas de uma das principais automobilísticas em operação no Brasil, nos anos de 1973 e 1974, Humphrey descobriu um alto grau de insatisfação dos trabalhadores quanto aos seus salários, à alta taxa de rotatividade e à arbitrariedade das políticas de promoção da empresa, entre outros fatores. Escrevendo antes e depois da eclosão das greves de 1978, Humphrey procura combater a idéia de que estaria sendo gestado em São Bernardo qualquer fenômeno parecido com o de uma nova "aristocracia operária", com tendências a constituir um sindicalismo separado e "divisionista" em relação ao conjunto da classe (1980:12).

Antunes (1986) retoma as críticas formuladas por Humphrey. Baseado nas análises desse autor, procura demonstrar que os trabalhadores da indústria automobilística teriam sido vítimas, nas últimas duas décadas, de um processo de "super exploração do trabalho" que os igualaria, no fundamental, ao conjunto da classe trabalhadora brasileira. A partir daí, considera que o eixo central de sua ação teria sido a luta contra essa super-exploração, centrada principalmente na questão do "arrocho salarial". Para o autor, essa teria sido a "causalidade fundante" da greve dos metalúrgicos de 1978, definida assim, em termos de sua motivação, claramente como uma greve econômica, apesar de ter adquirido também, e dialeticamente, um significado político, expresso no questionamento da política econômica vigente e no fato do "seu próprio fazer-se constituir-se uma vitória política da classe" no quadro do autoritarismo existente(5).

O autor irá utilizar a formulação marxista - que define o prolongamento da jornada e a intensificação do trabalho como formas de elevar o grau de extração da mais-valia - para construir o conceito de "super exploração do trabalho", que passará a utilizar para "enfatizar e precisar a maneira pela qual a indústria automobilística no Brasil utilizou-se, ao limite, dessas duas formas de extração da mais valia"(6). A meu ver, esses dois fatores tiveram uma forte incidência na determinação da situação de trabalho na indústria automobilística no período assinalado, constituindo, sem dúvida, formas acirradas de exploração. Mas não esgotam as determinações centrais do processo vivido, como será discutido a seguir. Além disso, creio que o autor, na discussão da greve, termina por reduzir ainda mais a idéia da super exploração, identificando-a quase que exclusivamente com o "arrocho salarial". A luta contra o arrocho teria sido assim o significado central da greve, claramente expresso no "discurso operário", que por sua vez corresponderia à "materialidade" da situação vivida(7). Antunes esquece, porém, que esse elemento, sem dúvida existente no discurso operário, não é o único e nem tem um sentido unívoco. E que a análise da sua presença no discurso operário supõe uma interpretação. Ainda mais quando se fala em significado.

Questionar o discurso explícito das lideranças e ativistas sindicais, inclusive daqueles que participaram da greve, é justamente um dos objetivos a que se propõe Maroni (1982). Insatisfeita com as análises da greve de 1978 que atribuiam ao movimento o significado "evidente" de inscrever-se como um momento do processo de reorganização da "sociedade civil", que reivindicava "o fim do regime militar, a democracia, os direitos humanos, o fim da carestia e do arrocho salarial", a autora recusa-se a "confinar a luta operária - em particular a de maio - à esfera contratual[8]. Dispõe-se a buscar aspectos da experiência operária que até então, no seu entender, estariam "obscurecidos, não nomeados, não definidos", através da análise do que passa a chamar de "discurso da ação", que permitiria a visualização de um novo campo e de um outro projeto que não o contratual nas lutas operárias[9]. A autora alerta: "é preciso querer ver o discurso da ação; caso contrário ele não se mostra".

O resultado dessa busca é o entendimento da greve de 1978 como "a explicitação no social de uma prática invisível de resistência" levada a cabo no interior das empresas, no decorrer da década de 70, voltada em grande parte para o "questionamento à organização capitalista do processo de trabalho". A greve é vista como um momento de reapropriação, pelos trabalhadores, de um saber atomizado, fragmentado - mas não totalmente anulado - no cotidiano do trabalho. Na experiência da greve (passível de ser captada em toda a sua riqueza apenas através do "discurso da ação"), e nas propostas que dela surgiram (principalmente as comissões de fábrica), a autora vê a expressão do questionamento da disciplina, individualização, fragmentação impostas pelo capital e a germinação de possíveis alternativas (a "democracia a partir da produção")[10].

A temática da resistência dos trabalhadores no interior das empresas já havia sido levantada por Frederico (1978 e 1979). Atrevendo-se, segundo a sua própria expressão, a "lançar o olhar por detrás dos muros cinzentos das fábricas", o autor irá descobrir nos anos mais duros da repressão do regime militar (1969 a

1971) e de maior debilidade do movimento sindical, a resistência operária expressa através de atos de freagem e sabotagem da produção (Frederico, 1978). Retomando essa temática em pesquisa realizada entre 1976 e 1978 na maior empresa automobilística de São Bernardo, o autor mais uma vez irá fazer uma rica descoberta e sistematização das múltiplas formas de resistência operária desenvolvidas no período: das "lutas imediatas" (brigas com as chefias ou explosões de revolta individualizadas, protagonizadas geralmente pelos operários menos qualificados - os peões), passando pelos atos de sabotagem e chegando às formas mais elaboradas e mediatizadas (geralmente protagonizadas pelos operários mais qualificados - os ferramenteiros) , como as várias formas de "operação tartaruga" (Frederico, 1979).

Essas várias ações dos trabalhadores serão analisadas pelo autor como manifestações do seu inconformismo em relação à situação de exploração e opressão a que estavam submetidos. Mesmo nas manifestações mais "primárias", como a quebra das máquinas, o autor verá um momento de afirmação da identidade do trabalhador, de recusa a ser reduzido à condição de objeto(11). Porém, no seu entender, essas ações individuais, "além de serem inócuas, contrastam com o caráter social da produção capitalista"(12). São vistas portanto, como manifestações de uma "falsa consciência". Mesmo as ações mais mediatizadas e organizadas dos ferramenteiros seriam frequentemente expressões de uma consciência particularista e algo elitista. A única possibilidade de transcender essa imediaticidade, por si só inócua (quando não prejudicial) e de dar um sentido a essa ação correspondente "aos interesses reais da classe", estaria dada pelos "operários avançados", que encerrariam a virtualidade da classe e de sua consciência(13).

No entender do autor esses "operários avançados" não devem ser confundidos com a diretoria do Sindicato de São Bernardo, caracterizada no período pela "ausência de qualquer ação inconformista" e por uma prática burocratizada(14).

O pressuposto dessa análise é, a meu ver, a objetivaçã

da noção de "consciência de classe" e a sua adoção como referencial para qualificar ou desqualificar as ações de resistência dos trabalhadores. Ela corresponderia, segundo o autor, à "consciência dos interesses de classe, aquilo que a classe deveria pensar para ser coerente com a sua real situação"(15), interesses esses dados (objetivamente) pela inserção (objetiva) na matriz produtiva da sociedade.

A meu ver o autor estabelece a partir daí um corte radical entre a ação dos trabalhadores comuns e aqueles portadores da "consciência de classe", no que diz respeito à possibilidade de produção de experiências significativas do ponto de vista da constituição da identidade da classe e da sua presença na sociedade. Ou seja: essa possibilidade não estaria dada na experiência cotidiana dos "homens e mulheres concretos" (Thompson, 1981). Apenas os "operários avançados", portadores das virtualidades da classe e de sua "consciência", seriam capazes de conferir um significado que transcendesse a imediaticidade (ou a "inadequação") dessas experiências, fazendo com que estas ganhassem um sentido ("adequado") de classe. Frederico nega assim aquilo que Maroni pretendia resgatar (através da recusa a esperar comportamentos previsíveis e previamente nomeados dos trabalhadores) empobrecendo, a meu ver, o significado do próprio material por ele coletado.

2 - A MINHA TRAJETÓRIA

Ao iniciar o estudo da greve, marcada também pelo impacto que ela causara, rapidamente tornou-se clara a inadequação de qualquer procedimento classificatório para responder às perguntas que pairavam no ar e explicar justamente o que me parecia ser o mais significativo. Apesar da reivindicação de 20% de aumento salarial imediato estar no centro da pauta dos grevistas, era quase evidente que seria demasiado simplista definí-la como uma greve "econômica". O problema também não seria resolvido, a meu ver, caracterizando a greve como "política", ou como uma "gre

ve econômica" que no quadro do autoritarismo vigente adquiria "repercussões" ou "efeitos" políticos. Era necessário escapar dessas armadilhas, redefinindo os termos do problema. Por outro lado, foi também se evidenciando que uma análise da greve baseada em uma soma de indicadores parciais tais como as suas "demandas expressas", "formas de organização", "conquistas concretas", por mais exaustiva que se pretendesse, seria também incapaz de apreender o significado global da experiência que se começava a viver.

O procedimento que comecei a vislumbrar como alternativa a esse tipo de análise foi o de me deter, em primeiro lugar, no próprio impacto sofrido e nas impressões subjetivas causadas pela greve. Não descartar apressadamente a sensação do algo mais através do recurso às soluções classificatórias, talvez mais fáceis, porém empobrecedoras. Ao invés disso, destacá-lo como elemento fundamental da explicação. Isso implicava interrogar o próprio movimento em busca de sinais, códigos, registros e símbolos, que pudessem lançar novas luzes sobre a questão, partindo do pressuposto de que as classes populares são capazes de produzir acontecimentos com significados que não estão de antemão inscritos em nenhuma lógica pré-existente à sua ação.

Retomando com esse espírito o exame minucioso do que dizia respeito à greve e aos grevistas, seus vários porta-vozes, intérpretes, interlocutores e opositores, a palavra dignidade começou a despontar como uma das chaves do mistério. Presente no discurso do presidente do Sindicato, na fala dos grevistas captada no calor da hora nas portas das fábricas, em diversas outras manifestações, aqui e ali, ela parecia conter e expressar um importante simbolismo. Sem pretender ter descoberto mais uma forma de captar a essência do movimento, da classe que se manifestava, ou de sua consciência, pareceu-me ter encontrado uma pista capaz de revelar aspectos não contemplados - ou obscurecidos - nas análises que até então haviam sido realizadas.

A Noção de Experiência

A perplexidade causada pela greve só pode ser desfeita se, mais uma vez, o olhar for lançado para dentro das fábricas. Concordando com Maroni (1982), a greve de 1978 pode começar a ser pensada como a explicitação no social de uma "prática invisível" de resistência, organização e criação de formas de luta e sociabilidade, que tiveram sua gênese na vivência de determinadas condições de trabalho e foram desenvolvidas durante toda a década de 70 no interior das empresas. Porém, a meu ver, a greve de 1978 foi também mais que isso. Em São Bernardo ela constituiu, em grande medida, o resultado do surgimento de um novo tipo de ação sindical que, embora não tivesse sido o responsável direto e explícito pela organização e deflagração da greve, teve um papel fundamental em todo o processo que culminou na sua eclosão. A atuação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo no decorrer da década dos 70, e sua complexa relação com os movimentos surgidos no interior das empresas, constitui assim outro referencial fundamental para entender a eclosão do movimento.

Por outro lado, a greve de 1978 foi também o resultado da configuração de uma conjuntura bastante peculiar, marcada por uma aguda crise de legitimidade do regime militar e pela presença ativa de outros setores sociais na luta contra a ditadura, especialmente o Movimento Estudantil. Apesar dos sindicatos não estarem organicamente presentes naquele momento no cenário político, a onda geral de contestação à ordem autoritária, que perpassava a sociedade, contribuiu de maneira muito significativa para a criação de um clima de greve e foi fundamental para a eclosão do movimento no grau em que ele se deu e com as características que ele adquiriu. A conjuntura 1977-78 e sua incidência sobre o movimento dos trabalhadores será portanto o outro fio da meada a ser tecida.

Afirmar a intenção de lançar o olhar para dentro das fábricas porém, não quer dizer muita coisa. Há vários olhares pos

síveis e de cada um deles vai depender o que será encontrado. Da bibliografia analisada, pretendo rejeitar centralmente dois caminhos: o de pensar a ação da classe tendo como referência um parâmetro pré-definido do que deva ser atingido (expresso, a meu ver, pelo uso que Frederico faz do conceito de "consciência de classe" ou pela hierarquização que está por trás da tipologia definida por Antunes) assim como o de estabelecer um corte radical entre as ações individuais de resistência (na maior parte dos casos "inócuas" ou "desviantes" e aquelas organizadas pelos portadores da "consciência de classe".

Um dos eixos centrais da reconstituição que pretendo fazer do processo que culminou com a eclosão da greve é a análise da vivência das condições de trabalho dos metalúrgicos de São Bernardo no decorrer da década de 70. Será adotada como referência uma noção de classe que supõe a sua presença como sujeito histórico e atuante no processo mesmo de sua formação, entendido como um complexo e criativo processo de produção de ações, movimentos, instituições, valores, símbolos e cultura, onde a noção de experiência é chave (Thompson, 1977, 1979 e 1981).

O historiador inglês destaca o que chama da "auto-atividade" das classes no processo de sua formação, o que por sua vez supõe a recusa à idéia de que o significado, a natureza e os resultados das ações das classes sociais possam estar de antemão inscritos ou determinados por qualquer estrutura que pré-exista a essa ação, entendida não apenas na sua dimensão episódica ou eventual, mas também e principalmente na sua dimensão histórica, relativa ao processo de constituição da própria classe e de sua presença na sociedade.

Reafirmando a proposição de que as relações produtivas são o fundamento das relações de classe, entendida no sentido de que essas relações e o antagonismo a elas inerente estão na base das polaridades subjacentes aos antagonismos de classe, Thompson insiste, entretanto, na necessidade de reconhecer a complexidade dos mecanismos mediante os quais as relações de produção dão ori

gem às classes. Não há uma relação fixa e previamente configurada entre as classes e as relações de produção. Afirmar isso significaria negar a própria historicidade de um modo de produção, já que esta em grande parte pode ser pensada justamente como a história da evolução das relações de classe e particularmente de suas distintas relações com o processo de produção (Wood, 1984).

Daí a importância da noção de experiência:

> "O conceito de experiência significa precisamente que as 'estruturas objetivas' fazem algo à vida das pessoas, e que é por isso que por exemplo, temos classes e não apenas relações de produção. A tarefa dos historiadores e sociólogos é explorar o que essas 'estruturas' fazem à vida das pessoas, como o fazem e o que as pessoas fazem em relação a isso, ou, como diria Thompson, como as pressões determinantes dos processos estruturais são experimentadas e manejadas pelas pessoas" (16).

Qualquer definição de classe deveria portanto favorecer e não excluir a investigação desse processo. O que supõe reconhecer que as formas particulares, através das quais as pressões estruturais exercidas pelas relações de produção antagônicas operam realmente na constituição das classes e dos seus movimentos, continuam sendo uma questão em aberto, a ser equacionada pela análise histórica, política, sociológica e antropológica.

Quando me refiro, portanto, à vivência das condições de trabalho dos metalúrgicos de São Bernardo no decorrer da década de 70, estou querendo falar do modo pelo qual esses trabalhadores experimentaram essas condições no período analisado. O que supõe considerar na análise a maneira pela qual essas condições foram subjetivamente vividas. Assim como reconhecer que a capacidade de produzir experiências significativas (do ponto de vista da constituição da identidade da classe e da sua presença na sociedade) não é privilégio nem dos grandes momentos de eclosão das lutas e conflitos sociais e nem dos seus porta-vozes mais ou menos institucionalizados (o Sindicato, o Partido, ou os "operários avançados" portadores da "consciência de classe").

Heterogeneidade e Individualidade

A recusa à idéia de que os "interesses reais" das classes, aos quais corresponderiam "formas de consciência adequadas" estão dados prévia e diretamente por sua inserção em um determinado modo de produção, significa também a meu ver reconhecer à sua heterogeneidade interna, sem considerá-la como algo necessariamente negativo. No caso em questão, significa pensar que os trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo não compõem um todo homogêneo, mas são diferenciados internamente, seja pela organização capitalista do processo de trabalho, seja por fatores de ordem etária, sexual, racial, regional, cultural, etc. Com isso quero dizer que a vivência das condições de trabalho e das experiências de luta dos metalúrgicos de São Bernardo, objeto principal deste estudo, não foi a mesma para os trabalhadores qualificados e os não qualificados, os homens e as mulheres, os nordestinos e os paulistas, os migrantes recém-chegados do campo e os operários de primeira ou segunda geração industrial, os jovens e os trabalhadores adultos.

Há uma considerável literatura que se ocupa da análise dos processos de fragmentação e divisão internas, provocados pela organização capitalista do processo de trabalho e pelas políticas de gestão empresarial. Diferenças de qualificação, nível salarial, grau de controle do processo de trabalho, vulnerabilidade às políticas de rotatividade no emprego ou ao despotismo das chefias são alguns dos aspectos frequentemente assinalados. Para os fins desta pesquisa interessa tudo isso e particularmente pensar como essa situação de trabalho, ao mesmo tempo comum e diferenciada, foi diferenciadamente vivida, interpretada e elaborada pelos trabalhadores, a partir dos seus diferentes lugares ou formas de inserção. e, por outro lado, quais foram os seus espaços e momentos de unificação e elaboração comuns até o ponto de gerar um movimento coletivo de paralisação da produção, em uma situação, sob diversos pontos de vista, bastante desfavorável.

Desde o início do trabalho, estava clara a importância

de analisar as diferenças existentes entre os trabalhadores qualificados e os não-qualificados. A incidência de alguns outros elementos não previstos de início, como a marca particular dos nordestinos das mulheres, ou dos jovens, seja na vivência das condições de trabalho, seja no movimento produzido, foram se evidenciando posteriormente, no decorrer do trabalho de pesquisa. Alguns deles quase ao final, o que tornou impossível analisá-los de forma sistemática e detida.

Apesar disso, parece fundamental considerar na análise, de alguma forma, essa diversidade, nem que seja como um sinal de alerta. E principalmente não entendê-la como algo necessariamente negativo. A heterogeneidade da classe trabalhadora, nos diversos níveis assinalados, sem dúvida muitas vezes estabelece dificuldades para o processo de constituição de movimentos coletivos, capazes de transformar as condições vividas. A hierarquia e a competitividade entre os trabalhadores são sabidamente postas pela organização capitalista do processo de trabalho e estimuladas pelas políticas de gestão e controle empresarial. Apesar disso, penso que a diversidade de inserções, situações e experiências, não é necessariamente negativa, podendo trazer elementos importantes e criativos nos processos de constituição da classe trabalhadora, seus valores, instituições e movimentos coletivos. Em outras palavras: as mulheres, os jovens, os migrantes rurais, muitas vezes considerados pela análise acadêmica ou política como portadores de formas de comportamento e de consciência mais "atrasados", passivos, cooptáveis ou inadequados (em relação a um padrão estabelecido de qual deveria ser o comportamento ou a consciência da classe), além de frequentemente negarem por sua atividade concreta essas análises, demonstrando, por exemplo, um grau de combatividade igual ou superior, podem estar introduzindo valores, pontos de vista, formas de agir e sentir extremamente enriquecedoras no processo de constituição da identidade e da experiência da classe[18].

Mais ainda. Se recusamos a idéia da classe como um to-

do homogêneo, único, reivindicando a necessidade de considerar e elaborar a sua diversidade, não com o objetivo de chegar a uma unificação plasmadora das diferenças, mas pelo contrário, pensando que qualquer projeto de unificação e igualdade, sob pena de reproduzir uma estrutura autoritária, deve estar assentado no seu reconhecimento, não basta também mais uma vez reproduzir a vontade e o projeto desse todo ideal e homogêneo, só que agora dividido em partes, cada uma delas representando mais uma vez o coletivo que subsume e suprime as diferenças internas. Se pensamos as classes e seus movimentos como algo que só tem materialidade a partir da existência, atuação e vida de "homens e mulheres concretos", parece de suma importância (e isso também foi ficando claro no processo de enfrentamento dos desafios colocados pela análise da greve), não reduzir esses homens e mulheres a um mero reflexo do coletivo, ou a uma unidade indiferenciada deste, ainda que não estejamos mais pensando na "Classe Operária" ou nos "Trabalhadores Metalúrgicos", e sim considerando que existem os metalúrgicos e as metalúrgicas, os jovens e os adultos, os nordestinos e os paulistas. É necessário levar em conta que cada um desses homens e mulheres possui uma "história individual complexa", vivida "a maior parte das vezes em silêncio mas com muita intensidade" (Linhart, 1978), e que esse não é um assunto que deva ser simplesmente relegado à esfera do particular ou do privado, definidos como socialmente - e portanto sociologicamente - irrelevantes. É necessário pensar que cada uma dessas "histórias individuais complexas" conforma modos de sentir, pensar, agir e reagir, muitas vezes semelhantes, em muitos pontos divergentes, que incidem no movimento das classes e são parte integrante do seu processo de constituição.

Em outras palavras, reconhecer e efetivamente considerar na análise de um movimento coletivo, como uma greve de trabalhadores metalúrgicos, que este não surgiu e portanto não pode ser explicado por nenhuma combinação mecânica de elementos tais como crise econômica, crise política, características da estrutura industrial etc, mas que, em um contexto histórico preciso, e de sem dúvida essas determinações mais gerais estiveram presente

ele só ocorreu porque homens e mulheres, devido a uma complexa teia de motivações e estímulos, moveram-se, significa levar a sério que esses homens e mulheres são portadores e sujeitos de uma história que é, ao mesmo tempo, individual e coletiva. E que essas duas dimensões, na sua complexa relação, não podem ser arbitrariamente separadas como instâncias estanques da realidade, interessando apenas uma delas à observação sociológica.

Nessa linha de argumentação, é importante incorporar a estimulante reflexão desenvolvida por Canevacci (1981), a respeito da noção de indivíduo no pensamento marxista, tentando recuperá-la, em uma relação dialética com a noção de classe, para a teoria política, sociológica e antropológica. O autor critica a tendência dominante no pensamento da esquerda, de eliminar a problemática da individualidade (confundida e condenada como "individualismo"), e a tentativa de resolvê-la através da sua subsunção à noção de classe, ou outras categorias coletivizadoras como o Estado ou o Partido. Essa tendência teria se tornado dominante apesar de Marx, que - não apenas nas suas obras de juventude - discute a questão do indivíduo, considerando que a coincidência entre este e a classe seria a "triste condição das sociedades classistas" (Marx, 1980)[19].

Nos Grundrisse, Marx postula o surgimento de uma "livre individualidade", (fundada sobre o desenvolvimento universal dos indivíduos e sobre a subordinação de uma propriedade coletiva, social, a seu patrimônio social) superando as fases históricas anteriores, caracterizadas pelas relações de "dependência pessoal" (modos de produção pré-capitalistas) ou de "independência pessoal" (a partir da generalização das relações de troca características do modo de produção capitalista)[20]. O fim da apropriação privada do excedente do trabalho social, ou do tempo de trabalho como medida do valor, fundaria a possibilidade histórica do surgimento de um "outro sujeito" a partir da libertação do indivíduo da "mera condição de trabalhador". O trabalho convertido em exercise e a fruição do tempo livre, não mais convertido em mais valia apropriada pelo dono dos meios de produção, possibilitariam o desen-

volvimento pleno das potencialidades individuais[21].

Canevacci retoma também a crítica formulada por Marx à noção de indivíduo construída pela ideologia burguesa, que "absolutiza a individualidade produzida por uma determinada época e um determinado modo de produção transformando-a na realização da liberdade individual enquanto tal"[22]. Na sociedade capitalista, os indivíduos são postos frente a frente no mercado, como meros portadores de quantidades intercambiáveis de mercadorias. O trabalho reduzido à condição de mercadoria passa a ter suas qualidades específicas subsumidas pela quantidade a ser trocada. A propriedade passa a ser a substância secreta que legitima o reconhecimento da individualidade para alguns e a exclui para outros. Isso teria implicado na impossibilidade de identificar com o conceito de indivíduo, durante inteiras épocas históricas, as crianças, as mulheres, os negros, os pobres, os marginalizados, os trabalhadores assalariados. A conquista de alguns direitos de cidadania e, portanto, o reconhecimento em algum nível da existência de alguns desses setores sociais enquanto sujeitos, não significou entretanto o fim dessa exclusão. A definição da mulher por ausência ou vazio em relação ao homem, ou dos operários como um "tema econômico" são alguns dos exemplos da mutilação que continua existindo.

A construção, portanto, de um projeto teórico ou político de superação das relações capitalistas de produção, não pode estar assentado na negação da individualidade (ou das múltiplas individualidades), sob pena de reproduzir essa mutilação. Canevacci chama atenção para a necessidade de discutir uma fundação materialista da subjetividade (recolhendo e sistematizando inclusive uma série de elementos presentes nas lutas sociais como as de maio de 1968), baseada na solidariedade e no reconhecimento recíprocos da recíproca exclusão da condição de sujeitos. Os "tradicionais excluídos da individualidade" estariam, assim, reivindicando a "possibilidade de retomar a expansão da subjetividade em conexão com os seus específicos modos de ser: o indivíduo operário, o indivíduo-mulher, o indivíduo outro"[23].

Uma Complexa Subjetividade

Essas considerações vêm de encontro também a outro tema fundamental para o entendimento do significado das greves de 1978. Considerar que as diversas dimensões que constituem a vida dos trabalhadores são social e sociologicamente relevantes e incidem na constituição da experiência das classes e de seus movimentos coletivos, significa negar radicalmente a idéia que o trabalhador é um homo economicus, ou seja, um ser que se move basicamente a partir do seu estômago.

Prefiro pensar que nos movimentos dos trabalhadores, assim como nos de outras categorias sociais, algumas delas historicamente menos mutiladas, ou excluídas das possibilidades de vivência da sua individualidade, (Canevacci, 1981) estão presentes, quase sempre, motivações diversas e complexas. Dizer isso não implica evidentemente que, para analisar um movimento coletivo de trabalhadores, como uma greve, tenhamos que sempre e necessariamente analisar todas as dimensões de sua existência (familiar, religiosa, política, de vizinhança, etc.). Os cortes quase sempre são necessários, e já foi explicitado o que pretende ser feito nesse trabalho. Porém, mesmo analisando apenas algumas das dimensões da existência de um dado grupo de trabalhadores, parece-me fundamental pensá-los como seres dotados de uma complexa subjetividade, constituída por múltiplas dimensões, sempre presentes, de forma mais ou menos incisiva. Inclusive quando se fala de trabalho, emprego e salário.

A greve de 1978, no meu entender, está permeada de falas, símbolos e manifestações que expressam essa complexidade de motivações e significados envolvidos no que poderia ser visto como uma luta meramente salarial:

> "A greve estava mais pela honra do cara do que pelo aumento".
> (grevista anônimo, maio de 1978)

> "É muito duro o trabalhador chegar em um domingo e não ter dinheiro para comprar um quilo de carne trabalhando 16 horas por dia. E foi isso que levou os trabalhadores a fazer greve". (Luis Inácio da Silva, junho de 1978).

Nas palavras de um grevista anônimo ou na fala do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, está presente, a meu ver, algo bem mais amplo do que uma privação material ou nutricional. Se isso é verdade, torna-se necessário interrogar o significado político, moral, ético e cultural dessa privação e do inconformismo em relação a ela.

Mais uma vez, os conceitos formulados por Thompson são úteis para esclarecer e reforçar as impressões e idéias suscitadas pela análise do material referente às greves de 1978. Analisando os motins de subsistência ocorridos entre as populações trabalhadoras da Inglaterra no século XVIII, Thompson (1979) questiona as explicações tradicionais que interpretavam esses motins como "irrupções compulsivas e espasmódicas da multidão" pressionadas pela situação de miséria e fome, meras "rebeliões do estômago". Thompson rebela-se contra aquilo que considera um "reducionismo econômico que elimina as complexidades de conduta e motivação presentes nesses acontecimentos" transformando uma "criatura social infinitamente complexa" no "mineiro inglês do século XVIII que golpeia suas mãos espasmodicamente sobre seu estômago e responde a estímulos econômicos elementares"(24).

O autor desenvolve uma interpretação alternativa, chamando a atenção para a complexidade desses movimentos, dotados de organização, disciplina e clareza de objetivos, assim como de um forte elemento de subjetividade. Mais do que a privação material, está em jogo a defesa de um padrão cultural, coletivamente lesado. A impossibilidade de comer pão branco, mesmo que este pudesse ser substituído por um alimento de valor nutricional mais ou menos equivalente, como o pão preto ou a batata, era sentida dessa forma pelos trabalhadores. Era sentida como algo degradante, algo que rompia o limite daquilo considerado o minimamente aceitável, tornando-se portanto coletivamente insuportável.

A presença de um valor simbólico e cultural na carne, além de sua óbvia importância nutricional, que transparece na fala de Lula, é registrada também por Thompson, assim como nos estudos antropológicos realizados por Zaluar (1985) sobre o modo de vida de um setor das classes populares do Rio de Janeiro:

> "A carne, como o trigo, implicava em sentimentos de categoria muito acima do seu valor dietético.O Roast Beef da velha Inglaterra era o orgulho dos artesões e o sonho dos jornaleiros".(Thompson,1977: 191)

> "Comer carne todos os dias marca uma fronteira nítida que separa os pobres dos não pobres, e a carne passa a representar na sua falta, a própria carência em que vivem". (Zaluar, 1985: 128)

No caso em questão, trata-se de investigar portanto o significado específico que essa carência pode ter adquirido para os metalúrgicos de São Bernardo. É necessário introduzir aqui a noção de dilapidação da força de trabalho, tal como empregada por Marx no Capítulo XIII do Livro 1 de "O Capital"(25). Ao discutir o que chama das "consequências da produção mecanizada sobre o trabalhador", Marx irá mostrar de que forma a utilização capitalista da maquinaria possibilita o aumento da produção da mais valia absoluta e relativa. Analisando o acentuado grau de exploração a que estavam submetidos os operários ingleses no século XIX (recebendo frequentemente salários inferiores ao necessário para garantir a reprodução da sua força de trabalho), Marx assinala as consequências psicológicas e morais, além das físicas e materiais, desse processo sobre o trabalhador. Marx fala na fome, nas altas taxas de mortalidade infantil, na baixa expectativa de vida, no surgimento de doenças profissionais, na "ruína física" dos trabalhadores, na "degradação moral das mulheres", na "obliteração intelectual dos adolescentes"(26).

O conceito de exploração, assim como o de dilapidação da força de trabalho, devem ser considerados, a meu ver, portanto, em toda essa amplitude. Ou seja, tendo como referência não apenas a dimensão física e material da existência e reprodução do

trabalhador e sua família. Sem dúvida, essa é uma dimensão fundamental. Ainda mais se vivemos em um país que, apesar de ser a 8ª economia industrial do mundo, é o 57º em termos dos indicadores sociais, e onde 52,4 milhões de trabalhadores, ou seja, 67% dos que trabalham, ganham até dois salários mínimos, não ultrapassando, portanto, as faixas consideradas como de "estrita miséria" (até 1 mínimo), e "estrita pobreza" (até 2 mínimos)(27).

Apesar disso e talvez mais ainda por isso mesmo, é necessário recuperar e também enfatizar a dimensão psicológica, ética e moral ao se falar do valor da força de trabalho e de sua dilapidação.

A greve de 1978 vai evidenciar a existência dessas diversas dimensões na vivência dos trabalhadores e seu entrelaçamento, no dia a dia do trabalho e nos seus movimentos de ação e reação. Elas estarão presentes na insatisfação e finalmente no fato de tornar-se insuportável estar impossibilitado de comer um quilo de carne aos domingos, trabalhando 16 horas por dia.

Evidentemente a frase de Lula não deve ser tomada no seu sentido literal. Ela não quer dizer que todos os metalúrgicos de São Bernardo trabalhavam 16 horas por dia, que todos eles estivessem impossibilitados de comer carne ou então que a greve tenha sido feita por aquela parcela da categoria que estava privada desse alimento. O papel dos ferramenteiros (profissionais especializados que recebiam os salários mais altos da categoria) na eclosão e na sustentação da greve é fato bastante conhecido e certamente não era ignorado por Lula. O que está sendo expresso aqui é sem dúvida algo mais do que a privação material e específica da carne e é isso que nos interessa desvendar(28).

Tentando concluir a argumentação, a análise que pretendo fazer acerca da vivência das condições de trabalho e das experiências de luta dos metalúrgicos de São Bernardo deverá incidir não apenas nos chamados indicadores objetivos da situação, tais como os salários, extensão e intensidade da jornada de trabalho,

a rotatividade no emprego, etc... Evidentemente esses indicadores são fundamentais para construir a base do quadro que quero montar. Mas por si sós seriam insuficientes. Interessa-me sobretudo, e mais além disso, investigar a maneira pela qual essas condições foram subjetivamente vividas, interpretadas e elaboradas pelos trabalhadores e como isso será decodificado em termos da sua qualidade de vida.

Nesse sentido, é fundamental registrar ainda a contribuição de Simone Weil, cujo depoimento pessoal da sua vivência, em uma fábrica metalúrgica na França da década de 30, serviu-me de inspiração, alerta e possibilidade de tradução de muito do que já havia sido percebido e intuído no estudo da greve e que não cabia, ou se descoloria completamente ao ser enquadrado nesses indicadores objetivos ou na linguagem acadêmica e politicamente dominante em muitos estudos sobre a classe operária. A autora, ao descrever a condição operária, chama a atenção para o "sofrimento moral" provocado pelas condições de trabalho. Reconhecendo e valorizando o caráter subjetivo do seu relato, defende-o das prováveis críticas:

> "É difícil que se dê crédito ao narrador quando só se descrevem impressões. No entanto, não se pode descrever de outra forma a infelicidade de uma condição humana. A infelicidade é feita apenas de impressões. As circunstâncias materiais da vida, enquanto se consegue, quase que no limite das forças, viver dentro delas, não são as únicas a explicarem a infelicidade..."

3 - A HIPÓTESE CENTRAL DO TRABALHO

A hipótese central sobre a maneira pela qual os metalúrgicos de São Bernardo vivenciaram as suas condições de trabalho, no tempo histórico que foi o do auge repressivo da ditadura militar e do início de sua crise, da explosão do Milagre Brasileiro e de seu fim, é que essa vivência foi marcada não apenas pelo arrocho salarial e pela rotatividade no emprego, a intervenção governamental nos sindicatos e a arbitrariedade e o autoritarismo pa-

tronal no interior das empresas. Havia algo mais, e que acabou por conferir uma iluminação específica à situação vivida: mais do que poderia ser expresso por uma soma de indicadores econômicos desfavoráveis, o período foi marcado por um processo de dilapidação das energias físicas e psíquicas dos trabalhadores, pelo desrespeito sistemático aos seus direitos profissionais, de cidadania e humanos e pela violentação da sua dignidade.

Em outras palavras e do ponto de vista da percepção da situação vivida, além da insatisfação com os baixos salários, as longas jornadas, a instabilidade no emprego e a pressão das chefias, estava presente, marcando fortemente o cotidiano dos trabalhadores, um sentimento subjetivo da dignidade violentada. E isso irá explodir na greve de 1978, que se constituirá numa reação condensada e abrangente a essa situação, vigente durante tantos anos.

Tendo esse tipo de vivência na base do processo que a ela conduziu, a greve não poderia jamais ter sido - apesar de ter como principal reivindicação expressa 20% de aumento salarial imediato - uma "civilizada" barganha pelo preço de compra e venda da força de trabalho no mercado. Mais ampla e profundamente do que isso, a tentativa de recuperação da dignidade violentada estará presente na greve e será a principal fonte do seu poder de irradiação e confronto.

A idéia da dignidade violentada parece ter se constituído a partir de um profundo sentimento de injustiça, exclusão e humilhação que será, no decorrer da década de 70, vivenciado individualmente pelos trabalhadores no seu cotidiano, socializado parcialmente nas pequenas lutas de resistência e estimulado e elaborado pelo sindicato em sua ação.

O que produzia nos trabalhadores esse sentimento de injustiça, exclusão e humilhação?

Durante a década de 70, São Bernardo sofreu um intenso processo de modernização. De sua indústria automobilística saía o alimento principal do estrondoso boom econômico vivido pelo

país. Os metalúrgicos de São Bernardo, principalmente os seus setores mais qualificados, sabiam disso. E sentiam cotidianamente a deterioração das suas condições de vida. Sentiam a perda salarial, as longas horas gastas no transporte, o aumento da jornada, a intensificação dos ritmos de trabalho. Eram obrigados a suportar diariamente o despotismo impune da hierarquia interna encarregada de manter a disciplina e a produtividade nas fábricas. O orgulho profissional de estar trabalhando nas empresas mais modernas do maior parque industrial do país mesclava-se à certeza de não estar sendo devidamente recompensado pelo esforço dispendido e, mais que isso, de ter que se submeter a condições de trabalho exaustivas e humilhantes.

Na base dessa vivência, a sensação de ruptura de qualquer regra de reciprocidade (30). O que os metalúrgicos de São Bernardo recebiam em troca das 16 horas de trabalho que dispendiam por dia? A impossibilidade de comer um quilo de carne uma vez por semana. E isso, mais do que a privação de um alimento importante para uma dieta minimamente equilibrada, era injusto e humilhante, evidenciando a exclusão de que eram vítimas aqueles que sabiam estar trabalhando e produzindo riquezas no coração industrial do país.

Outros elementos do cotidiano reforçavam essa sensação: gastar de duas a três horas por dia de transporte para ir e voltar da casa ao trabalho, ter o dia todo cronometrado, dentro e fora da fábrica, sem tempo para o lazer ou a convivência com a família, ter o corpo massacrado pelo cansaço e os acidentes de trabalho, estar exposto à violência policial nas ruas do bairro, não ter a possibilidade de expressar-se. Tudo isso significava ter a dignidade violentada. Esse sentimento nascia de uma experiência social global, que ia além da experiência de trabalho dentro da fábrica, embora fosse fortemente marcada por ela e pelo seu tempo.

O sentimento da dignidade violentada está referido a uma noção de direitos que é básica, e que diz respeito também a algo mais do que à condição de cidadão ou de trabalhador. Está assentado em uma noção ampla da própria individualidade que tem em sua ba-

mais do que uma noção de lei, a auto-identidade da própria condição de humanidade. Muitas das falas dos trabalhadores captadas no estudo da greve referem-se, mais que aos direitos trabalhistas ou civis, a essa dimensão de direitos humanos."Acho que o repouso no fim de semana é um direito humano", diz um trabalhador da Motores Perkins que, em carta anônima publicada no jornal do sindicato[31], reclamava contra a obrigatoriedade de prestação de horas extras no fim de semana. "Parece que eles já perderam a noção do que é um ser humano", acrescenta o mesmo trabalhador, referindo-se ao tratamento recebido das chefias.

Os trabalhadores, por diversas formas e falas, como se verá no decorrer do trabalho, reivindicavam o respeito à sua "dignidade profissional e humana", denunciando a existência de formas de opressão e exploração que eram sentidas como ataques a dimensões básicas da sua existência enquanto ser humano. "Sou trabalhador e portanto mereço ser tratado como gente". Essa idéia está presente, às vezes implícita, as vezes explicitamente. Expressa-se aqui a consciência e a reivindicação do respeito que é devido à própria condição de humanidade, entendida não na sua "essencialidade", mas como aquilo que em uma dada sociedade é considerado o mínimo indispensável, ou justo ou aceitável para que aspectos básicos da integridade física e psicológica dos indivíduos sejam preservados. Algo que deveria ser garantido - e não o era - pelo e através do trabalho, ou seja, do esforço cotidianamente dispendido pelo trabalhador.

Esse mínimo, portanto, além de ser histórico e contingente, é diverso e heterogêneo. A noção de dignidade e dos direitos básicos a ela associados possuem sem dúvida uma dimensão coletiva, mas tem seu registro na subjetividade de cada um. A sensação de ter a dignidade ferida pode ser vivenciada de maneiras diversas: não conseguir prover a família de uma refeição decente aos domingos, ser "cantada" pelo chefe e ter que pedir licença para ir ao banheiro, trabalhar "que nem um burro de tropa", ser obrigado a comer "comida que não se dá nem para cachorro"[32], não poder pescar aos domingos com os amigos por ter sido obrigado a fazer hora extra, não ter a quem recorrer, ser humilhado por uma in

finidade de "ordens sem réplica" (Weil, 1979), ou não ter a qualificação profissional reconhecida e valorizada.

De qualquer forma, todos esses registros, essas diferentes formas de vivenciar a questão, falam sempre do limite de algo: tornar-se indigno é ter violentada a base de sua identidade, seja ela qual for, e tanto faz se o principal elemento estruturante for definido (traduzido) em termos da condição de trabalhador qualificado, mulher, jovem, chefe de família, negro ou nordestino, membro da classe trabalhadora ou simplesmente ser humano. Evidentemente que, para que isso se constitua em um dos elementos básicos de configuração de um movimento coletivo, é necessário que em meio a toda essa diversidade de registros haja algo que seja comum ou que se transforme em comum em meio a um processo de elaboração.

Esta seria a outra questão básica a ser desvendada na análise do movimento: de que forma essa experiência, que durante muito tempo e em grande parte foi vivida silenciosa e solitariamente, se coletiviza? Porque em determinados momentos as pessoas se movem, e se movem coletivamente, abrindo possibilidades efetivas de transformação das condições vividas?

A hipótese a ser desenvolvida é que a vivência das condições de trabalho no interior das empresas metalúrgicas de São Bernardo, no quadro social mais abrangente do "Milagre" e da ditadura e de suas respectivas crises, produziam, ao mesmo tempo, impotência, submissão, e uma tensão permanente. Como já foi mostrado por vários pesquisadores, entre eles Frederico (1978 e 1979) e Maroni (1982), em nenhum momento, inclusive no período mais repressivo, o imobilismo foi absoluto. E nem poderia ser. O absoluto não é próprio do humano e nem da vida social. As reações se sucediam, com uma multiplicidade de formas e significados que devem ser interrogados: atos de sabotagem à produção, brigas e múltiplos ardis para enganar os chefes, pequenas lutas e ações coletivas de resistência.

O Sindicato terá um papel muito importante na articulação e progressiva elaboração dessa experiência que se produzia

nas bases. Sua relação será complexa, às vezes impulsionando e às vezes sendo impulsionado pelas ações das bases ou de outros grupos de ativistas. Nesse processo e no quadro de uma conjuntura política que também deverá ser caracterizada, abrir-se-á a possibilidade de conferir um novo significado subjetivo à situação vivida, ou melhor dizendo, abrir-se-á a possibilidade de evidenciar esse significado, permitindo o reconhecimento mútuo, e nessa medida, o surgimento de alternativas à exaustão, à submissão, à loucura ou aos ardis e atos individuais de "esperteza". Basicamente o que se produzirá é a possibilidade de uma ação coletiva com força suficiente para interromper o trabalho, ou seja, para negar a sua continuidade nas condições vigentes e a partir daí forçar modificações substanciais. Por isso a greve será vivida pelos seus protagonistas como um momento de encontro, ruptura e inflexão, e não apenas no que diz respeito às suas condições salariais. Essa será a sua marca e a origem do forte impacto que produzirá na sociedade brasileira.

NOTAS

(1) Segundo a Revista Veja (20/9/78), decorridos quatro meses desde o início do movimento grevista, mais de um milhão de trabalhadores haviam sido beneficiados por aumentos e antecipações salariais fixados por acordos dele decorrentes direta ou indiretamente. Das greves haviam participado diretamente cerca de 275 mil trabalhadores, 85% dos quais (235 mil) eram metalúrgicos do ABC, São Paulo, Osasco e Guarulhos. Os números, a dinâmica e os resultados do movimento grevista serão discutidos no Capítulo deste trabalho.

(2) Ver Rodrigues (1979: 50/52): o autor argumenta que a tendência à configuração desse sindicalismo de tipo "associativo" estaria baseada na luta pela negociação coletiva do trabalho e na tentativa de segmentar essa negociação, o que abriria espaço para o aparecimento e a defesa das reivindicações específicas dos setores mais qualificados dos operários, que se encontrariam em uma situação mais favorável para o confronto com o patronato. O principal representante dessa tendência seria justamente o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Ver também Almeida (1975 e 1978).

(3) Ver particularmente Humphrey, 1980: 9 a 12.

(4) Humphrey, 1980: 11.

(5) Antunes, 1986: 145.

(6) Antunes, 1986: 105.

(7) Antunes, 1986: 146

(8) Maroni, 1982: 15/16. Para a autora o papel contratual da ação operária seria o de lutar pela redefinição das condições de compra e venda da força de trabalho enquanto um momento parti

cular da luta da sociedade inteira por um novo contrato social.

(9) "O discurso da ação não viabiliza propostas políticas, no entanto elas existem: não propõe alvos claros contra os quais se desenvolve o combate, porém eles não estão ausentes; não define estratégias explícitas para alcançar o fim desejado, porém elas se fazem a todo momento presentes(...) Por sua própria dinâmica se faz presente e ausente, contínuo e descontínuo, definido e indefinido (...) É preciso buscá-lo lá onde ele se esconde: um pouco para além do social visto de forma institucionalizada; para além dos esquemas teóricos que estabelecem 'verdades'prontas e acabadas"... Maroni, 1982: 18.

(10) Maroni, 1982: 19.

(11) Frederico, 1979: 81.

(12) Frederico, 1979: 36 e 81.

(13) Frederico, 1979: 23.

(14) Frederico, 1979: 52 a 54.

(15) Frederico, 1979: 29.

(16) Wood, 1984: 73.

(17) Ver, entre outros, Humphrey (1980 e 1982), Maroni (1982) e Durand (1982).

(18) Ver, por exemplo, Kergoat (1980) e sua análise de como o movimento operário francês foi fortemente influenciado - positivamente, na sua avaliação - pelas atitudes femininas em relação ao trabalho. A autora chama atenção para o lado prospectivo e criativo de algo que sempre foi considerado "atrasado", uma atitude inadequada de classe: o relativo desapego

das mulheres em relação ao trabalho. Não sendo o trabalho produtivo nem a definição primeira nem a exclusiva das mulheres como indivíduo - como em nossa sociedade geralmente o é para os homens - elas tendem a ser menos facilmente aprisionadas pela "ideologia do trabalho", dominante na sociedade capitalista: o primado da produtividade, a tendência à dominação total do tempo de vida através do trabalho,e a ilusão da realização pessoal através deste.

O trabalho de Feijóo e Gogña (1985) sobre o papel do movimento das "Madres da Praça de Maio" na transição democrática argentina é também extremamente sugestivo nesse sentido. As autoras mostram como essas mulheres, a partir do que havia de mais básico na sua condição feminina - a questão da geração e do cuidado com a vida humana -, a partir portanto de algo que foi sempre considerado como o mais tradicional entre os possíveis papéis femininos (o de mãe), não apenas demonstram uma grande combatividade, lançando-se na luta contra a ditadura em um momento em que a sociedade estava quase que totalmente reprimida e atemorizada, mas conseguem introduzir um novo valor (o da defesa da vida, com um forte componente ético), nas formas tradicionais de fazer política e sua específica racionalidade: o primado do cálculo do custo-benefício.

(19) "Na comunidade de proletários revolucionários, que tomam sob o seu controle as condições de existência próprias, dá-se precisamente o inverso: os indivíduos participam de tal comunidade enquanto indivíduos". Marx, A Ideologia Alemã, citado por Canevacci, 1981.

(20) Citado por Canevacci, 1981: 21.

(21) Marx, 1978: 232 e seguintes.

(22) Citado por Canevacci, 1981: 24.

(23) Canevacci, 1981: 28 e 29.

(24) Thompson, 1979: 63 e seguintes.

(25) ... "é a Inglaterra, país das máquinas, o lugar do mundo onde mais vergonhosamente se dilapida a força humana de trabalho em tarefas miseravelmente pagas". Marx, 1971: 449.

(26) Marx, 1971: 449 e seguintes.

(27) Segundo os dados do IBGE e o estudo realizado pelo Instituto de Estudos Políticos e Sociais, coordenado pelo Prof. Hélio Jaguaribe e entregue ao presidente José Sarney em abril de 1986 (Folha de S.Paulo, 1º de maio de 1986).

(28) Embora o consumo de carne e leite das famílias trabalhadoras paulistas tenha objetivamente decrescido no período, conforme assinala pesquisa realizada pelo DIEESE em 1972. O decréscimo de 1,9 quilos para 1,4 no consumo mensal de carne pelas famílias trabalhadoras (sendo o consumo ideal estabelecido em 6 quilos por mês) ou de 6,8 para 5,5 litros de leite (sendo o ideal 7,5 litros por mês) no período de 1960 a 1972 é um dos indicadores citados da deterioração da qualidade de vida das famílias trabalhadoras paulistas. No mesmo período o salário rèal teria caído 39% e o número de horas de trabalho necessários à aquisição da cesta básica aumentado 61,5% (de 26,24 para 42,24 horas). In "Tribuna Metalúrgica", nº 8, março de 1972.

(29) Weil, 1979: 198.

(30) Segundo Pellegrino (1983), o trabalho é a base do "pacto" que o indivíduo formula com a sociedade, implicando, enquanto tal, em direitos e deveres, ou seja, em uma relação de reciprocidade:

> "Ofereço à sociedade a minha competência e a minha renúncia ao princípio do prazer, sob a forma do meu trabalho. Esta oferta me foi exigida pela própria sociedade, para que eu fosse aceito como sócio dela. Em nome do exercício do meu trabalho, tenho o direito sagrado de

> receber o mínimo indispensável à preservação de minha integridade física e psíquica (...) Se o pacto social tem mão única, se os direitos do trabalhador são desrespeitados e aviltados, ele pode romper-se".

Segundo Pellegrino, essa seria a base de uma "sociopatia grave" que estaria atravessando a sociedade brasileira. A crescente onda de criminalidade e violência nos grandes centros urbanos seria consequência disso. Sugerimos a idéia de que na base de várias lutas sociais ocorridas nos anos recentes, como a dos metalúrgicos de São Bernardo em 1978, estaria presente também essa vivência de "ruptura do pacto". Vale lembrar ainda que esse limite é frágil, devido à própria situação de instabilidade e falta de amparo institucional em que vive o trabalhador brasileiro. A grande quantidade de notícias que enchiam as páginas dos jornais, na fase mais aguda da recessão, acerca de trabalhadores que, ao permanecerem vários meses desempregados, eram levados a cometer assaltos, suicídios ou assassinatos da própria família, reflete o desespero e a ausência de alternativas de indivíduos pouco tempo antes trabalhadores "respeitáveis" e razoavelmente integrados na sociedade.

(31) Tribuna Metalúrgica nº 34, maio de 1976, Seção "Notícias das Fábricas".

(32) Expressões contidas nos depoimentos dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo colhidas no trabalho de pesquisa.

CAPÍTULO 1 - A VIVÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Já foi assinalado por muitos autores que, no quadro do acelerado crescimento econômico verificado na primeira metade da década dos 70, o conjunto da classe trabalhadora brasileira sofreu um acentuado processo de deterioração das suas condições de vida e reprodução.

Como tão bem caracterizou Kowarick (1983), o desenvolvimento recente do país, cujos indicadores econômicos são tão expressivos, pode ser considerado "um notável e funesto exemplo de capitalismo que associou crescimento e pobreza". Nesse mesmo sentido, apontam as conclusões do estudo realizado em 1975 pela equipe do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) a pedido da Comissão de Justiça e Paz da Arquidiocese de São Paulo e que foi editado sob o título "São Paulo, 1975: Crescimento e Pobreza":

> "A lógica da acumulação que preside o desenvolvimento brasileiro recente apóia-se exatamente na dilapidação da força de trabalho. Na presença de uma vasta reserva de mão-de-obra e na ausência de uma sólida organização sindical e política da classe operária, tornou-se fácil aumentar as taxas de exploração. O desgaste de uma força de trabalho subnutrida, em jornadas de trabalho prolongadas e em espinhosas condições urbanas de existência, torna-se possível na medida em que a maior parte da mão-de-obra pode ser facilmente substituída."(1)

Os metalúrgicos de São Bernardo, que estavam entre os principais artífices desse crescimento, certamente não se encontravam entre os setores mais pobres da classe trabalhadora. Apesar disso, não ficaram imunes a esse processo. Não apenas era imensa a defasagem entre a riqueza por eles produzida e o que era recebido em troca, como o processo de perda, em termos absolutos, foi acentuado, podendo ser medido por vários indicadores.

Essa será a questão discutida na primeira parte deste

capítulo. Em seguida tentaremos analisar como esse processo foi experimentado pelos trabalhadores, através de uma série de relatos individuais sobre um dia de trabalho. No Capítulo seguinte, essa questão será retomada, enfocando-se especificamente as condições de trabalho nas quatro grandes empresas automobilísticas de São Bernardo: Scania, Ford, Mercedes e Volkswagen.

1 - CRESCIMENTO ECONÔMICO E DILAPIDAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Durante a década dos 70, ao mesmo tempo em que o parque industrial brasileiro se tornava mais moderno e complexo e a economia crescia, aumentavam a exploração e a opressão no interior das empresas. Ao mesmo tempo em que da indústria automobilística sediada em São Bernardo saía o alimento principal do forte boom econômico vivido pelo país, as condições de vida e trabalho dos metalúrgicos se deterioravam.

Em São Bernardo, a categoria dos trabalhadores metalúrgicos tem um peso estratégico. Em 1970, era responsável por nada menos que 72,9% do emprego e 82% do valor da produção industrial da cidade (Durand, 1982a). Mesmo considerando apenas os trabalhadores do subsetor de material de transportes, estes continuavam a representar mais da metade (52,5%) dos trabalhadores industriais do município[2].

Além disso, os metalúrgicos de São Bernardo são muito concentrados espacialmente. Em 1978, menos de 600 fábricas compunham a base territorial do Sindicato da categoria. Apenas cinco empresas de grande porte, todas elas automobilísticas, eram responsáveis pelo emprego de quase 50% da categoria (Oliva, 1980 e Humphrey, 1980). Nesse mesmo ano, 65% da categoria, composta então de 125 mil trabalhadores, concentrava-se em fábricas com mais de 1.000 empregados e 72% em fábricas com mais de 500 (Humphrey, 1980:23).

A comparação entre São Bernardo e a cidade de São Paulo,

outro grande pólo do desenvolvimento recente do movimento sindical no Estado, evidencia a relevância dos dados apresentados. Na cidade de São Paulo, a categoria dos metalúrgicos representava, em 1970, 37,3% do emprego industrial e 34,5% do valor da produção industrial (Durand, 1982a). O maior sub-setor dentro da categoria, o metalúrgico, era responsável por 35,4% do emprego desta e apenas 13,2% do emprego industrial do município (Durand, 1982a). Além de ter o seu peso econômico e social muito mais diluído, os metalúrgicos da cidade de São Paulo (cerca de 420 mil trabalhadores em 1978) espalham-se por uma superfície territorial muitas vezes maior, divididos em cerca de 10 mil empresas, predominantemente de médio e pequeno porte (Humphrey, 1982:57). As 40 maiores empregam apenas 20% da mão-de-obra e 80% trabalham em fábricas de até 500 empregados (Oliva, 1980). O quadro abaixo sintetiza as diferenças mais significativas existentes entre os metalúrgicos de São Bernardo e de São Paulo. Os dados relativos ao Estado de São Paulo e ao país como um todo foram incluídos como referencial de comparação (ver Quadro 1).

QUADRO 1

CARACTERÍSTICAS DO SETOR METALÚRGICO

1970

UNIDADE / CARACTERÍSTICA	S. BERNARDO	S. PAULO	ESTADO DE S. PAULO	BRASIL
metalúrgicos/conjunto do emprego industrial	72,9%	37,3%	36,4%	28,0%
metalúrgicos/valor total da produção industrial	82,0%	34,5%	37,0%	31,4%
maior sub-setor metalúrgico*/total do emprego industrial	52,5%	13,2%	9,4%	10,5%
maior sub-setor metalúrgico/total do emprego da categoria	72,0%	35,4%	25,8%	36,7%
grau de concentração: nº de trabalhadores por estabelecimento	242,4	33,9	56,5	49,9

* Para S. Bernardo: sub-setor de material de transporte; para os demais: sub-setor metalúrgico.

FONTE: Durand, 1982a. Dados do Censo Industrial de 1970.

A Perda Salarial

Já foi discutido na Introdução deste trabalho o significado da política de "altos salários" adotada pelas grandes empresas automobilísticas: ela corresponde a uma política de controle muito bem definida, e tem como contrapartida maiores exigências quanto à disciplina, aos ritmos e à intensidade do trabalho (Humphrey, 1981:50).

De qualquer maneira, como pode ser visto no Quadro 2, no início da década dos 70, o salário médio dos metalúrgicos de São Bernardo era quase o dobro da média da indústria nacional e 67% superior à média da indústria no Estado de São Paulo. No que diz respeito ao conjunto dos metalúrgicos do país, o salário médio dos metalúrgicos de São Bernardo era 46% maior, e em relação aos do Estado de São Paulo, 35% superior. À exceção da cidade de São Paulo, porém, o diferencial existente entre São Bernardo e outras importantes concentrações metalúrgicas do Estado era bem mènor, variando de 8 a 16%.

QUADRO 2

SALÁRIOS MÉDIOS DOS METALÚRGICOS

1970

SETORES	SALÁRIO MÉDIO	ÍNDICE (S.B.=100)
Met. S. Bernardo	8441	100,0
Met. S. André	7773	92,1
Met. S. Caetano	7908	93,7
Met. Osasco	7250	85,9
Met. São Paulo	5733	67,9
Met. Estado de São Paulo	6247	74,0
Met. Brasil	5798	68,7
Média da Indústria (S.Paulo)	5061	60,0
Média da Indústria (Brasil)	4288	50,8

FONTE: Durand, 1982a. Dados do Censo Industrial de 1970.

Como pode ser observado, as cidades de São Bernardo e São Paulo representam os dois extremos da escala. O salário médio dos metalúrgicos da capital é inferior inclusive à média dos metalúrgicos do Estado e do país e apenas 13% superior à média da indústria no Estado. É importante acrescentar que, em 1970, o salário médio dos metalúrgicos de São Bernardo correspondia a 4,1 salários mínimos regionais. Apesar disso, segundo Humphrey (1979:95), ele não apresentava muita diferença em relação aos outros setores dinâmicos da indústria. No mesmo ano, os salários médios dos químicos de São Caetano, dos borracheiros de Santo André, dos gráficos e químicos de São Bernardo e São Paulo, eram superiores ao dos metalúrgicos de São Bernardo, embora nenhum deles superasse o salário médio do sub-setor de material de transportes nessa cidade, como se sabe fortemente determinado pelo salário da indústria automobilística (Durand, 1982a).

De 1970 a 1975, o salário médio dos metalúrgicos de São Bernardo sofreu um acréscimo de 4,4%, enquanto a sua produtividade aumentava em 20% (Durand, 1982a). Porém, como já se disse, o problema não será apenas a defasagem entre o aumento dos salários e o da produtividade. Tomando como referência o salário médio recebido no ano de 1972, haverá uma perda salarial no setor, que, embora não linear, só será recuperada em 1978, com o aumento concedido por ocasião das greves.

As conseqüências das modificações na política salarial, introduzidas em 1964 pelo regime militar recém-instalado, foram rapidamente sentidas pela categoria[3]. De 1964 a 1968, as taxas de reajuste salarial foram fixadas sistematicamente abaixo do aumento do custo de vida, acarretando uma queda de 23% no salário real da categoria. Nos três anos seguintes (1969 a 1972), em pleno período do "Milagre", as alterações introduzidas na política salarial (especialmente a introdução do coeficiente de correção dos erros de previsão inflacionária), trouxeram para a categoria uma melhora salarial da ordem de 6%, muito aquém do necessário para repor as perdas do período anterior ou para compensar as altas taxas de au

mento da produtividade do setor. O período de 1972 a 1975 foi novamente de diminuição do salário real da categoria (Oliva, 1980 e Humphrey, 1982:79). Os anos de 1973 e 1974 foram-lhe especialmente prejudiciais. Em 1973, a manipulação governamental dos índices de custo de vida deprimiu expressivamente a taxa real de reajuste salarial, e no ano seguinte essa queda repetiu-se, atingindo o índice de 8% (Oliva, 1980). A partir de então, a tendência inverteu-se, havendo uma recuperação de 10% no conjunto dos anos de 1975/1976. Em 1977 o salário estabilizou-se, mas somente em 1978, com os reajustes salariais conquistados através das greves, os níveis de remuneração de 1972 foram recuperados e superados (Oliva, 1980).

Segundo os estudos realizados pelo DIEESE, de 1965 a 1974 os reajustes obtidos pelos metalúrgicos de São Bernardo ficaram 29% abaixo do índice de inflação no mesmo período[4]. De 1968 a 1974, em pleno período do "milagre", a indústria automobilística experimentou um crescimento superior a 18% ao ano, como pode ser visto nos dois quadros que seguem:

QUADRO 3

TAXAS DE CRESCIMENTO INDUSTRIAL

1968 - 1974

	1968	1969	1970	1971	1972	1973
P.I.B.	9,3	9,0	9,5	11,3	10,4	11,4
Produção Industrial	15,5	10,8	11,1	11,2	13,1	15,0
Produção Automobilística	24,6	25,2	18,4	25,1	18,8	20,1

FONTE: FGV-ANFAVEA, in "Tribuna Metalúrgica", nº 16, março de 1973.

QUADRO 4

CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE NAS EMPRESAS AUTOMOBILÍSTICAS
1970 - 1972

	70/71	71/72	70/72
Ford	48	19	75
Mercedes	31	10	44
Scania	30	-	44
Volkswagen	5	24	30
Toyota	41	15	50
Kubota-Teko	2	24	23

FONTE: DIEESE, in"Tribuna Metalúrgica"nº 16, março de 1973.

Nesse período, de intenso crescimento, o salário médio dos metalúrgicos de São Bernardo experimentou uma redução significativa em termos reais, e diferenciada segundo os sub-setores, como pode ser visto no quadro seguinte:

QUADRO 5

REDUÇÃO DO SALÁRIO REAL MÉDIO DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO
1969-1973

Metalúrgica	8,7%
Material Elétrico	17,5%
Mecânica	4,3%
Material de Transporte	8,0%

FONTE:DIEESE, in"Tribuna Metalúrgica"nº 16, fevereiro/março de 1973, pág. 4.

A insatisfação dos trabalhadores da indústria automobilística quanto aos salários recebidos foi detectada por John Humphrey em pesquisa realizada durante o ano de 1975 em uma das mais

importantes empresas do setor (Humphrey, 1980). Segundo o autor, nessa ocasião, 82% dos trabalhadores por ele entrevistados manifestavam uma forte e frustrada expectativa de que os seus salários deveriam ser mais altos devido aos aumentos de produtividade e lucratividade que eles sabiam estar ocorrendo na empresa. Os trabalhadores achavam que necessitavam e mereciam salários mais altos, e que a empresa poderia pagá-los. Além disso, pensavam que as vantagens de se trabalhar nas grandes empresas automobilísticas já não eram tão grandes quanto em um período anterior.

A sensação experimentada pelos trabalhadores, portanto, além de uma perda relativa, é de injustiça, que tem na sua base a consciência da importância do seu trabalho (do valor por ele produzido)para o crescimento da empresa. Esse sentimento, como já se disse e como se demonstrará a seguir, será constantemente elaborado pelo sindicato da categoria. A divulgação dos dados referentes à produtividade das empresas (particularmente as multinacionais automobilísticas) será uma constante, contraposta sempre às perdas verificadas em relação a uma série de indicadores da qualidade de vida[5]. É importante assinalar também que, conforme os dados levantados por Humphrey, essa sensação de estar sendo injustiçado referia-se a necessidades que não estavam sendo atendidas e também a uma idéia de merecimento (aquilo que lhes era devido pelo fato de produzirem o que estavam produzindo) que, como também já se assinalou e como se demonstrará posteriormente, estará associada a idéia de dignidade, no discurso do sindicato e de vários trabalhadores de base.

O outro problema importante, ainda referente ao salário e assinalado por Maroni (1982) e Rainho (1980) era a política salarial das empresas. Apesar do poder quase absoluto do governo nesse período de definir a política salarial, determinando anualmente os índices oficiais de reajuste, as empresas conseguiram conservar em suas mãos o controle de certos mecanismos que influenciavam significativamente o salário real de cada trabalhador ou grupo de trabalhadores no interior das fábricas, através de um conjunto de normas e regulamentos que estabeleciam cargos, funções, carrei

ras, faixas salariais, critérios de promoção etc.

A existência dessa política salarial interna contribuiu para debilitar ainda mais o poder dos sindicatos e dos trabalhadores em geral, pois pode manter toda uma importante dimensão da determinação dos salários fora do alcance de qualquer organismo de representação então existente e, portanto, fora do alcance de qualquer prática coletiva de resistência e luta. O estabelecimento das faixas salariais, os critérios e porcentagem de aumento, eram definidos unilateralmente pelas chefias e constituíam-se em um fator de promoção da desigualdade, individualismo e competição entre os trabalhadores, e de pressão no sentido de aceitar a disciplina e a hierarquia existentes no interior das fábricas.

Em São Bernardo, já em 1974, essa situação era denunciada com grande acuidade pelo sindicato da categoria. Dizem as resoluções do Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos realizado nesse ano: "As grandes empresas possuem uma política salarial própria que se sobrepõe à política oficial. Os aumentos decorrentes desse regime particular não são submetidos a nenhum organismo de representação dos trabalhadores. São catalogados como mera liberalidade e as empresas os atribuem a quem quer, como e quando quer, dando ensejos a favoritismos e à inevitável animosidade entre os beneficiados e os preteridos."(6)

A Rotatividade no Emprego

A instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o fim de qualquer garantia de estabilidade no emprego tornaram muito conveniente para as empresas a adoção de uma política de alta rotatividade da mão-de-obra. A possibilidade da demissão tornou-se não só uma ameaça mas uma realidade cotidiana, colocando os operários em uma situação de permanente insegurança e acarretando muitas vezes um apego individualista e competitivo ao emprego, a sujeição a condições de trabalho muito desfavoráveis (ritmo acelerado, extensão da jornada, abuso das chefias) e a resistência a propostas de ação ou organização coletivas. Esse foi também

mais um fator de diferenciação entre os trabalhadores. Os mais qualificados, apesar de também atingidos pela rotatividade, não perderam em relação a ela todas as suas defesas. A sua relativa escassez tornava mais difícil a sua demissão e mais fácil a procura de um novo emprego, caso isso acontecesse. Isso fez com que esses trabalhadores sofressem menos as conseqüências objetivas e subjetivas da rotatividade, diferenciando seu potencial de coesão a ações coletivas de resistência.

Mais uma vez, na percepção dos trabalhadores, aparece a noção de injustiça. Analisando os resultados da mesma pesquisa, Humphrey (1980:103) afirma que os operários entrevistados mostravam-se muito ressentidos com as constantes flutuações de emprego:

> "Elas criam sensação de insegurança, e mais que isso, aparecem como injustas, especialmente quando se exigem horas-extras dos operários restantes (...). A insegurança quanto ao próximo corte ajudava a manter a disciplina. A rotatividade da mão-de-obra é um dos aspectos mais impiedosos da gestão da indústria automobilística, e os operários dela se ressentem seriamente." (grifos nossos)

Intensificação dos Ritmos e Extensão da Jornada: o Cansaço do Trabalhador

No decorrer da década dos 70, os metalúrgicos de São Bernardo, assim como a grande maioria dos trabalhadores brasileiros, devido à crescente perda do seu poder aquisitivo, viram-se obrigados a prolongar sua jornada de trabalho para além das 9h30m "normais"(7).

Direta ou indiretamente, os operários eram coagidos pelas empresas a fazer horas-extras. A CLT permite a prestação de até duas horas-extras por dia, em situações excepcionais, e de comum acordo entre empregado e empregador. Mas, em muitos casos, os trabalhadores, ao assinarem o contrato de trabalho, comprometem-se a prestá-las de acordo com a solicitação da empresa(8). Esse me-

canismo confere-lhe a possibilidade de aumentar essa quantidade diária, no momento em que, por qualquer razão, deseje intensificar a produção, evitando assim a contratação de novos operários e os encargos trabalhistas correspondentes.

Além disso, formas mais diretas de pressão eram exercidas cotidianamente sobre os trabalhadores: intimidações, discriminação na concessão de aumentos, ameaça de demissão etc. Era comportamento comum das empresas, também, burlar a lei no que diz respeito à incorporação das horas-extras "habituais" no cálculo do 13º salário, do FGTS, das férias e do descanso semanal remunerado.

Muitas vezes a exigência de prestação das horas-extras era acompanhada da demissão de um grande número de trabalhadores. O resultado dessa política foi o prolongamento absoluto da jornada diária de trabalho e o desrespeito sistemático ao descanso semanal remunerado. Além de significar um excesso de desgaste físico e psicológico para os trabalhadores, a política de horas-extras aumentava a sua dependência em relação à empresa, seja por ampliar o tempo de permanência no seu interior, seja porque esta, mais uma vez, conservava para si o poder de, segundo as suas conveniências, conceder ou não ao trabalhador a possibilidade de complementação salarial[9].

Por outro lado, a instituição dos turnos de trabalho, e do rodízio permanente e obrigatório dos trabalhadores entre esses turnos, fazia com que o conjunto da vida do trabalhador, mesmo o tempo passado fora da fábrica, fosse organizado (ou desorganizado) em função dos horários impostos pela empresa. O trabalho no turno era sentido como especialmente negativo. Ferindo a delimitação natural entre o dia e a noite, criava contradições com os horários do restante da família e, acrescido do rodízio permanente, tornava-se um sério impedimento ao desenvolvimento de qualquer outra atividade (educativa, recreativa, associativa) com horário fixo[10]. Acresça-se a isso o fato do elevado crescimento da produtividade da indústria automobilística no período ter sido apenas em parte resultado de mudanças tecnológicas ocorridas no processo

de produção, tendo decorrido, em grande medida, pura e simplesmente do aumento da intensidade do trabalho (Humphrey, 1982:88).

Quais foram as conseqüências disso para os trabalhadores metalúrgicos? Um trabalho extenuante, que se prolongava muito além de 8 horas diárias, que invadia os seus fins de semana, que os obrigava a trocarem o dia pela noite, que em suma, passava cada vez mais a dominar o conjunto da sua vida. Um trabalho cujo pagamento, em termos de salário, decresceu ao invés de aumentar no decorrer da década.

Esse processo provocou nos trabalhadores um desgaste físico e mental talvez ímpar na história da industrialização recente no Brasil[11]. O que interessa aqui não é comparar períodos, mas antes assinalar que, nessa etapa, caracterizada pelo crescimento econômico a altas taxas, pela modernização e significativo aumento de complexidade do parque industrial brasileiro, as condições políticas vigentes tornaram possível a existência de um acentuado processo de exploração absoluta e relativa da força de trabalho, com graves conseqüências para a qualidade de vida da classe. A moderna indústria, implantada no país debaixo de acirrado autoritarismo, violentava as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores, forçando a adaptação dos seus corpos e mentes aos imperativos dos aumentos de produtividade exigidos pelo "Milagre" e garantidos pelo intenso despotismo fabril então reinante.

Onipotência e Impunidade da Autoridade Interna: a Humilhação do Trabalhador

Às perdas objetivas acresça-se o sofrimento subjetivo. Durante o período analisado, não apenas foram sistematicamente desrespeitados os direitos sindicais e políticos dos trabalhadores[12] como também, de forma geral, foram desconsideradas, no interior das empresas, as regras mínimas da cidadania e da convivência humana.

O desgaste físico e a tensão psicológica provocados pelas condições de trabalho até aqui analisadas eram muito acentuados pela política de relações de trabalho, então vigente. Na conjuntura fortemente repressiva dos anos 70, onde os sindicatos e/ou outras formas de organização dos trabalhadores foram tão enfraquecidas, os empresários puderam impor uma política de relações de trabalho baseada na repressão, na negação do diálogo, na desconsideração e desrespeito aos direitos sindicais, políticos e humanos dos trabalhadores. Cresceu enormemente o poder das chefias, a quem cabia distribuir as horas-extras, definir os critérios de promoção salarial, avaliar o desempenho, exercer vigilância constante para que a delimitação do espaço fosse respeitada, impedir a comunicação entre os operários durante o horário de trabalho, sua locomoção de uma seção a outra e até mesmo dentro de cada seção, além de obrigar os trabalhadores a acelerar o ritmo e dar conta da produção exigida no tempo determinado[13]. Independentemente da CLT ou mesmo das normas contidas nos Regulamentos Internos, os chefes criavam suas próprias normas particulares, excessivas e abusivas, exigindo que fossem rigorosamente observadas[14].

Onipotentes e confiantes na sua impunidade, os chefes tratavam os trabalhadores com crescente brutalidade e desrespeito, tentando controlá-los nos mínimos detalhes, inclusive suas conversas e idas ao banheiro, o que obrigava muitas vezes os operários a urinarem em estopas ou garrafas junto às máquinas (Rainho, 1980). Os operário eram culpados por qualquer falha que porventura ocorresse, e punidos com cartas de advertência, suspensão ou demissão por "justa causa". Os chefes mantinham-se também em permanente vigilância contra qualquer tentativa de resistência por parte dos trabalhadores. Segundo o depoimento de um operário, quando algo desse tipo se prenunciava os chefes costumavam usar uma "tática suja: jogar o cara nos piores serviços. Eles fazem com que o cara vá perdendo a calma. Eles fazem uma agressão moral, xingam, humilham o cara, prá ele se irritar. Quando ele revida, o chefe faz um relatório dizendo que foi agredido e manda embora por justa causa." (Frederico, 1979:93).

O trabalhador foi assim, durante todos esses anos, e ta

to mais quanto menos qualificado, por todos os meios, desvaloriza do, intimidado, humilhado, tendo sua dignidade profissional e huma na sistematicamente desrespeitada. Durante muito tempo isso dificultou o surgimento de atitudes mais positivas de luta, pois o medo de ser punido, despedido, de procurar o companheiro, estava sempre presente. Por outro lado, esse desrespeito e desconsideração sistemáticos eram fonte de grande e permanente tensão. Não foram raros os casos em que os operários, revoltados e desesperados devido às condições de trabalho já descritas e à constante vigilância e agressão dos chefes, reagiram, às vezes violentamente: brigas, facadas, casos de "loucura", assassinatos ou suicídios, foram, muitas vezes, o resultado desse processo(15).

2 - RELATOS DE UM DIA DE TRABALHO

O material analisado a seguir é composto por uma série de redações intituladas "Como foi o meu dia hoje", escritas em 1976 e 1978 por alunos do Curso de Madureza mantido pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo(16).

O que chama a atenção, em primeiro lugar, é a heterogeneidade das formas de experimentar a situação vivida. Há diferentes formas de elaborar a situação e o significado do trabalho, diferentes "éticas" a ele relacionadas. O sexo, a idade, o nível de qualificação serão importantes para explicar essas diferenças, mas não suficientes para que se tente estabelecer com elas qualquer relação mecânica. O significado atribuído ao trabalho, que em parte dependerá dos fatores acima citados, por sua vez, terá uma forte influência na maneira de vivenciar as demais condições de trabalho. Diferentes significados poderão determinar maneiras distintas de vivenciar inclusive algo que é objetivamente igual: as mesmas 10h30m passadas dentro da fábrica, as mesmas duas ou três gastas em transporte ou na escola. Na base disso, a sensação de estar ou não recebendo uma compensação material ou moral pelo esforço dispendido.

Em segundo lugar evidencia-se fortemente a tendência de o trabalho dominar o conjunto da vida do trabalhador. Não estamos nos referindo aqui apenas a uma condição estrutural e inerente a um modo de produção, no qual se impõe, aos não-proprietários, a venda da sua força de trabalho sob a forma de mercadoria. Estamos falando de uma conjuntura marcada, como foi visto na seção anterior deste capítulo, pela extensão absoluta da jornada de trabalho, pela deterioração das condições urbanas de existência, pela debilitação do poder dos trabalhadores de interferir na determinação das suas condições de trabalho.

Evidencia-se, às vezes de maneira dramática, o modo pelo qual o trabalhador não controla as condições da venda da sua força de trabalho (salários, jornada, intensidade), não se reconhece na atividade produtiva e nem no seu produto. Mais ainda: revela-se, através das imagens criadas pelos trabalhadores, como tudo isso se volta contra a sua própria subjetividade. O trabalhador sente-se um "autômato programado", a sua vida cronometrada ou "perdendo-se" em um trabalho desgastante e exaustivo, onde não há realização pessoal nem prazer possível e que se repete da mesma maneira por anos a fio.

Mas nem tudo é repetição ou rotina. A subjetividade ferida, mutilada, encolhida, não é, no entanto, anulada. Resiste-se e reage-se a esse processo de diversas formas. Através, por exemplo, da "esperteza" com que se consegue enganar o chefe, do resgate de uma noção de direito, do conhecimento e utilização da legislação trabalhista. Através também daquilo que está fora do trabalho: a escola, a família, as férias, a pescaria com os amigos.

O trabalho e a vivência no ambiente da fábrica, como poderá ser visto na análise das redações e também no capítulo seguinte, será, contraditória e muitas vezes ambiguamente, fonte de desumanização e possibilidade de humanização; mutilação e fragmentação da individualidade e possibilidade de (re)descoberta de si mesmo e de um poder coletivo; degradação e fonte de dignidade, po

sibilidade de constituição de uma identidade pessoal e socialmente reconhecida como tal.

Durante o período analisado, a situação não se manterá a mesma. Os aspectos negativos e dilapidadores da situação vivida, do ponto de vista dos trabalhadores, predominavam amplamente no começo da década, marcada pelo auge repressivo da ditadura militar e pelo enfraquecimento do poder sindical. O acúmulo de lutas e experiências localizadas e parciais no interior das empresas, e a intensificação da atuação sindical em um quadro de ampliação da resistência democrática no conjunto da sociedade, contribuirão para que aos poucos a situação vá se modificando. As greves de 1978 serão o resultado desse processo e, ao mesmo tempo, um marco na abertura de novas possibilidades.

A Opressão do Tempo e da Rotina (*)

> "Hoje a minha maior preocupação foi sem dúvida o horário."

No cotidiano do trabalhador, marcado fundamentalmente pelo trabalho, a noção de tempo é chave. Muitas vezes, violentamente opressora. O tempo claramente dominante é o tempo de trabalho. É ele que determina o espaço de todo o resto. É ele que vai permitir ou não, excluir ou não, invadir ou não a vivência de outras experiências significativas como a convivência familiar, a relação com os amigos, e as questões básicas da sobrevivência diária como comer e dormir.

A dominação do trabalho sobre o conjunto da vida se expressa, em primeiro lugar, pelo número excessivo de horas que ele ocupa. Em função direta dele se passam quase sempre mais de 12 horas por dia: no mínimo 10h30m dentro da fábrica e mais duas ou três

(*) Todas as frases daqui em diante citadas nesse capítulo, a não ser quando haj outra referência explícita, foram extraídas dos relatos escritos pelos alu nos do Curso de Madureza do Sindicato dos Metalúrgicos no período 1976/78.

no deslocamento da casa até ela[17]. Constituem exceção aqueles que têm carro, os que moram perto do trabalho e os mensalistas, cuja jornada se inicia uma hora mais tarde. Por outro lado, outras 3h30m são dedicadas à Escola, o que perfaz frequentemente um total de 16 horas diárias passadas na maior parte das vezes totalmente fora de casa.

Para a maioria dos trabalhadores, não há indícios de que o trabalho traga em si qualquer satisfação. Apesar do trabalho e das atividades a ele diretamente relacionadas, como acordar na hora certa, preparar-se para sair, pegar o ônibus e entrar na fábrica, ocuparem quase que totalmente a descrição do dia vivido, evidenciando assim a sua importância, ao mesmo tempo ele se revela, em si, despido de qualquer significação:

> "10h30m: Acordei, fui tomar um banho
> 10h55m: Saí para fazer jogo da Loteria Esportiva
> 11h55m: Almocei
> 11h50m: Saí para escola tomei 2 condução
> 15h45m: Fui da aula para o trabalho na VW
> 16h30m: Início do trabalho até às 20h
> 20h : Fui a Santo André (hora janta)
> 21h10m: Retornei para a fábrica VW
> 21h30m: Recomecei o serviço
> 02h10m: Parei o serviço
> 02h24m: Marquei o cartão de ponto
> 02h45m: Tomei a condução
> 03h05m: Cheguei em casa
> 03h30m: Fui dormir até 10h40m"

Preciso, cronometrado, conciso, quase telegráfico. Economia de tempo, de palavras, de imagens. Talvez por isso mesmo tão eloquente. A descrição do dia se resume quase que exclusivamente ao trabalho e à escola. Não há mais nada digno de registro no dia vivido. Até a ida a Santo André e o jogo da Loteria Esportiva parecem ser elementos ocasionais:

> "Trabalho das 16h30m às 2h20 (da manhã). Das 3h30m às 11h durmo. Das 11h às 12h10, me preparo para vir a escola e almoço. E das 12h30m às 15h45m estudo."

> "Cheguei do trabalho às 3h, deitei às 4h, levantei às 10h30m, almocei às 11h, às 11h45m tomei um ônibus e vim para a escola. Iniciei a aula às 12h30m terminando às 15h45m e dando início ao trabalho às 16h30m indo até às 2h20m. Isto é minha rotina: casa, escola e trabalho, de segunda à sexta-feira."

A descrição do trabalho, por sua vez, se resume a um arrolamento de horários minuciosamente definidos, seguidos de atividades precisas a serem realizadas em cada um deles: acordar e ir dormir, entrar e sair da fábrica, iniciar e interromper o serviço. Não há qualquer descrição substantiva do trabalho nem qualquer indício de qualquer marca pessoal, impressa ao trabalho ou na qual o indivíduo possa se reconhecer. É interessante observar que inclusive os verbos que aparecem na primeira pessoa (denotando, portanto, uma ação do sujeito) referem-se sempre a algo que gira em torno do trabalho ("saí de casa", "tomei o ônibus", "parei o serviço", "retornei à fábrica"), mas não a qualquer característica qualitativa dele mesmo.

Além disso, o trabalho é chato e cansativo. Uma sucessão de obrigações a serem cumpridas, em um tempo que é sempre curto, o que vai obrigar a uma correria permanente. As palavras cansaço e correria talvez sejam as mais frequentemente utilizadas no conjunto das redações.

> "...sou pião, trabalho prá burro, quando dá 17h30m estou mais cansado do que burro de tropa, venho prá escola cansado e sem jantar, faço apenas um pequeno lanche e assim passo a noite. É assim todos os dias, todas as semanas e todos os meses."

> "(...) E quando chega no fim de toda essa correria, não tenho mais nem um pouco de disposição a não ser tentar descansar. Para que no outro dia seguinte possa fazer parte ou mais coisas que o de hoje."

A correria impede que sejam respeitados sequer os horários das refeições. O cansaço, físico e mental, é uma vivência cotidiana, e tende a se transformar em algo impossível de ser recu-

perado, até mesmo nos fins de semana. O trabalho, nessas condições, é vivido como uma imposição, difícil de ser suportada:

> "Fui para o trabalho como não poderia deixar de ser. Todo dia e a mesma coisa. Ou seja, há dias em que se trabalha demais e vem o cansaço. Há dias em que não se faz nada e cansamos do mesmo jeito."

> "Começo a trabalhar às 7h e muito cansado... Já acordo com o corpo cansado."

> "Quando é sábado e domingo é que é coisa de pensar que vai fazer tudo de novo. Nesses dois dias eu estou tão cansada que não saio de casa. Fico arrumando as coisas para segunda-feira."

> "Levantei às 4h30m com uma dor de cabeça terrível e fiquei mais mal humorado por lembrar que tinha de ir trabalhar."

> "Trabalho em dois turnos, 15 dias de dia e 15 dias durante a noite. Digo que é horrível e demais chato. Só posso fazer o curso de Madureza do Sindicato porque ele fornece aulas em dois períodos diferentes. Trabalho como ferramenteiro, exigindo de mim na parte física e mental um pouco mais do que o razoável. A escola é mais um esforço depois desse dia de trabalho."
> (grifos nossos)

Nem mesmo os trabalhadores mais qualificados, como os ferramenteiros e os inspetores de qualidade, conhecidos por suas condições "especiais" de trabalho (salários mais altos, mais autonomia frente às chefias e ao controle dos tempos), estão livres do desgaste físico e mental "um pouco mais que o razoável", e da ausência de qualquer identificação substantiva com o próprio trabalho.

As imagens dos trabalhadores são suficientemente eloquentes para ilustrar também o que os especialistas chamariam de "fadiga crônica". O documento que encerra a II SEMSAT (Semana de Saúde do Trabalhador), realizada em setembro de 1979, alerta para a ação nociva que o esforço físico e mental excessivo podem causar

à saúde do trabalhador (Ribeiro e Lacaz, 1984). O esforço dispendido durante o dia de trabalho, dentro de certos limites, leva a uma fadiga recuperável com o repouso. Se esses limites são ultrapassados com frequência, restará sempre um desgaste residual, que conduzirá à fadiga crônica. Seus efeitos são, em uma primeira fase, distúrbios de atenção, concentração, memória e raciocínio, que predispõem aos acidentes de trabalho. A seguir, distúrbios de humor, irritabilidade, alterações de sono, dores de cabeça, palpitações, falta de apetite, dores na coluna, impotência sexual.

No mesmo livro, documento elaborado por técnicos do DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho) como subsídio ao "Forum de Debates sobre Horas-Extras, Trabalho em Turnos, Trabalho Noturno e Ritmos de Trabalho", realizado em 12/09/81, chama atenção sobre os efeitos negativos dos turnos de trabalho e do rodízio permanente entre eles sobre a saúde do trabalhador. Retomando o problema da fadiga crônica, o estudo assinala que, causada pela duração excessiva da jornada de trabalho, ela pode ser muito acentuada por essas ocorrências. Assinala o alcoolismo, a alta incidência de distúrbios psicológicos e a predisposição aos acidentes de trabalho como alguns de seus principais efeitos, observados com muita freqüência em várias categorias de trabalhadores. Os metalúrgicos estavam entre as mais atingidas, ao lado de bancários, têxteis, trabalhadores em transporte e datilógrafos (Ribeiro e Lacaz, 1984:50). Além disso, são muito frequentes os distúrbios do sono e os digestivos. Além de quantitativamente insuficiente, o sono dos trabalhadores que dormem durante o dia costuma ser perturbado qualitativamente pelo ruído do ambiente doméstico, o tráfego da rua e as precárias condições de habitação. Os distúrbios digestivos costumam ser causados por dietas mal equilibradas e pela irregularidade do horário das refeições.

Outra conseqüência sentida como fortemente negativa do ritmo de vida imposto pelo trabalho é a dificuldade de garantir um espaço minimamente satisfatório para a convivência familiar, assim como para o lazer ou outras dimensões mais subjetivas da vida dos trabalhadores:

"Tem dia que eu não tenho tempo nem de dar um sorriso."

"Levantar-se às 6h da matina e não poder parar alguns minutos para pensar um pouquinho é verdadeiramente uma correria."

"Saio de casa às 6h e só volto às 23h. Só vejo os meus filhos no fim de semana.
(grifos nossos)

No final das contas, o que sobra mesmo é o cansaço, a sensação de estar sempre, compulsoriamente, correndo de um lado para outro na tentativa de cumprir as obrigações, quando não a de estar sendo completamente sugado, "esvaziado de toda a substância vital", como diria Simone Weil (1979:100), ou como expressa claramente a fala de um operário:

"Trabalho na Volks, onde perco 70% de minha vida."

A sensação de "perder a vida" no trabalho é dada não apenas por aquilo que é vivido em um dia singular de trabalho, mas pela sua repetição. As imagens dos trabalhadores remetem muitas vezes a uma sufocante idéia de rotina. A sensação de que existem poucas coisas significativas em um dia de trabalho ("no dia-a-dia de um homem de trabalho acontecem poucas coisas que merecem destaque") projeta-se para o conjunto da vida:

"Vou para casa, janto e deito, para esperar que amanhã seja um outro dia de rotina."

"...e assim faço todos os dias, nunca muda, é sempre a mesma coisa."

"Fiz aquilo que vinha fazendo há 13 anos."

"Há vários anos: trabalhar, comer, dormir, ir para a escola, resolver problemas familiares."

"De manhã acordei às 6h como de costume, ou seja,

> como um autômato programado para exercer funções quotidianas durante cerca de três décadas":
> (grifos nossos)

Mais uma vez, vale a pena lembrar Simone Weil (1979:143) e a sua descrição da relação entre a gestualidade do trabalho repetitivo, a cronometragem do tempo de trabalho dentro da fábrica e a sua projeção para o conjunto da vida do trabalhador:

> "...o futuro de quem trabalha numa fábrica é vazio por causa da impossibilidade de se prever, e mais morto do que o passado por causa da identidade dos minutos que se sucedem como os tique-taques de um relógio. Uma uniformidade que imita os movimentos dos relógios e não o das constelações, uma variedade que exclui toda a regra e toda a previsão, produz um tempo que para o homem é inabitável e irrespirável."

Por oposição à dominação do trabalho sobre o tempo de vida do trabalhador e o desgaste que isso provoca, o tempo do não-trabalho será valorizado muito positivamente. Do horário do almoço às férias, do horário de fim de expediente à sexta-feira (que é boa) em oposição à segunda (que é ruim):

> "Oba! hora do almoço, uma das horas mais felizes do dia. Bem, mas é apenas uma hora e novamente estou atrás da mesa, dessa vez esperando o fim do dia. De repente, até que enfim, 5h30m, saí da fábrica. Mas ainda tenho que andar 15 minutos para tomar o ônibus, e tenho que vir ao sindicato estudar Madureza e aqui estou."
> (grifos nossos)

O tempo do não-trabalho é vivido como um momento de alívio, e a saída da fábrica como um momento de liberdade ("até que enfim"). Mas são apenas momentos, porque logo se sucedem novas obrigações e novo esforço. A sua possibilidade, porém, continua também presente, assim como novamente a imposição do trabalho, a cada dia que passa.

> "Quando deu a hora de marcar o ponto eu estava perto do relógio e marquei e fui para o vestiário tro

car de roupa a fim de terminar essa malvada segunda-feira."

As férias, quando são gozadas, são a oportunidade de conviver de outra forma com a família: de brincar com os filhos, ajudar a mulher nas tarefas domésticas, consertar alguma coisa. E, principalmente de suprir algumas carências básicas acumuladas no dia-a-dia do trabalho como, por exemplo, comer e dormir direito, com prazer e não em meio à correria constante, em um ato que se reduz à estrita reposição das energias (ou melhor, parte delas) gastas no trabalho e que serão novamente gastas no momento seguinte:

"De extraordinário eu posso dizer que o dia começou excelente, pois estou de férias, e como tal posso deitar e roncar."
(grifos nossos)

Deitar e roncar. Mais do que suprir estritamente uma necessidade de repouso, há algo aqui de gula e prazer. Dormir além da necessidade estrita, gula de quem sofre uma sensação quase eterna de sono e cansaço, o correspondente ao que Antonio Cândido chama de "fome psíquica", ou seja, a sensação eterna de fome, quase impossível de ser suprida, sofrida por aqueles para quem a alimentação é um problema cotidiano[18].

A realidade do trabalho vivida como imposição e algo que em si mesmo não traz nenhuma satisfação, não provoca, porém, apenas o esmagamento ou a resignação do trabalhador. Frente a esse dado, a reação encontrada é muitas vezes a da reafirmação da própria subjetividade. A ironia, a esperteza, a transgressão, a tentativa de criação de ardis que possibilitem a reapropriação pelo trabalhador de um pouco de espaço e do tempo de vida dominados pelo trabalho, são algumas das formas pelas quais isso se expressa. O esforço não é visto como um valor ou um sacrifício a ser assumido, mas, pelo contrário, como algo a ser evitado, contra o qual há que se defender o máximo possível:

"Dia de todos os dias.
Levanto-me às 5h30m, meio dormindo, cansado, chateа

do com a vida (isto na segunda-feira).
Quando chego no ponto de ônibus, lá vem o amareli nho, cheio de gente que luta como eu.
No trabalho engano o mais que posso, levo as apos tilas no banheiro, para ler, é claro. Assim eu ga nho para trabalhar e estudar."

"No trabalho procuro despender o mínimo de esforço possível. Procuro resolver certos probleminhas sem sair da mesa, para poupar-me, é claro."
(grifos nossos)

A mesma atitude aparece no relato do trabalhador que faz questão de dizer, sempre com um certo tom de orgulho pela própria esperteza, que fica sempre do lado do relógio de ponto no fim do expediente, com o objetivo de ser o primeiro a sair, e não ficar na fábrica nenhum minuto a mais do que o estritamente necessário. Ou naquele que critica o controle do tempo na fábrica ("as 7h já estava com o criticado cartão marcado, aquele que vai somar o or denado mensal"), a alimentação servida ("Trabalhei até o horário em que se diz almoço, mas no fundo nem sempre é, porque o que se come numa refeição de restaurante de qualquer indústria automobi lística, seja ela qual for, nunca merece o nome especial de almo ço"), evidenciando as suas necessidades e a impossibilidade de sa tisfazê-las adequadamente. O protesto dirige-se às condições de trabalho e ao grande esforço dispendido na tentativa de conseguir realizar coisas mínimas como tomar banho ou "morder alguma coisa para poder resistir até às 23h na escola."

A ironia é uma arma importante. Ela reaparecerá como fo: ma de criação de espaços de sociabilidade, de códigos de comunica ção entre os trabalhadores, de uma linguagem que permitirá a iden tificação coletiva e a crítica dos aspectos sentidos como mais arbitrários das condições de trabalho. Mais uma vez será um momen to de reafirmação da subjetividade frente à objetividade da situa ção imposta. É o que veremos no próximo capítulo, na descrição das "brincadeiras" realizadas com tanta freqüência entre os traba lhadores da Mercedes, tendo como "vítimas" seus chefes e superiore ou até mesmo os próprios colegas. O riso e a brincadeira poderão

representar ainda a busca da alegria, do prazer, "em contraposição à ética do sacrifício e da pobreza como redenção" (Zaluar, 1985: 115), assim como a capacidade de discriminação de si mesmo em relação às condições vividas, aos elementos objetivados - e impostos - da realidade. Um indício de que existe no sujeito um espaço de liberdade e resistência, descoberto ou afirmado no momento solitário ou coletivo do exercício da ironia e da brincadeira.

Outra forma de afirmar a subjetividade frente à objetividade da situação imposta é o aparecimento da noção de direito e de contrato:

> "Lutei até às 17h30m quando é minha obrigação cumprida conforme contrato. Cumpri a obrigação graças a Deus e a um pouquinho de correria."
>
> "Hoje eu trabalhei relativamente tranquilo, sem enchimento de encarregado, pois para a gente fazer a obrigação que é mandada não será necessário enchimento de encarregado."
>
> "Hoje eu cheguei atrasado e eles prenderam o meu caderno na portaria. Fui até o RI reclamar e na hora do almoço fui na portaria reclamando o meu caderno que eu queria estudar, e que eles me disses sem qual o artigo da legislação trabalhista que proibia o funcionário de estudar na hora do almoço. Eles devolveram o meu caderno."
>
> "O meu 'querido chefe' pretendia que eu assinasse férias sem receber grana. Bem, aí foi a hora de usar um pouco do que eu aprendi aqui com o 'Vartão': lei é lei, primeiro o dinheiro, depois eu assino. Bom, recebi o dinheiro, mas perdi a amizade do chefe."
> (grifos nossos)

A noção de contrato vem acompanhada da consciência de que a contrapartida dos deveres a serem cumpridos são os direitos a serem respeitados (individuais e trabalhistas). O trabalhador não domina as condições de estabelecimento do contrato, e este o obriga a suportar uma série de coisas, como o esforço a ser dispendido durante a jornada para dar conta da produtividade exigida,

e a presença de uma autoridade controladora. Mas a afirmação da subjetividade, e de uma específica noção de dignidade, irá se revelar na disposição de não ceder ou não entregar nada a mais do que o estritamente estabelecido nesse contrato. Cumprida a sua parte, o trabalhador faz questão de delimitar o seu espaço e defendê-lo da invasão e da arbitrariedade do outro ("... para a gente fazer a obrigação que é mandada não será necessário enchimento do encarregado.").

A noção de dignidade não está associada à idéia do trabalho como o sacrifício redentor, mas, ao contrário, à reivindicação do respeito que é devido ao trabalhador, e à possibilidade de não se deixar esmagar pelas condições de trabalho adversas. Ser digno é conseguir um espaço de afirmação de si mesmo (e dos próprios direitos), apesar de tudo isso: do cansaço, do esforço do dia de trabalho, do poder do chefe e da sua vontade de onipotência. O que implica numa atitude permanente de resistência e reivindicação, como a que aparece nos depoimentos citados, que é individual mas encontra apoio em alguns instrumentos existentes, como por exemplo a CLT.

Porém, como já se fez questão de assinalar, a vivência das condições de trabalho e o significado a ele atribuído pelos trabalhadores não são homogêneos. Entre os relatos escritos pelos alunos do Curso de Madureza mantido pelo Sindicato de São Bernardo, existem os que atribuem ao trabalho um significado diferente do que foi até agora analisado. Para esses o trabalho tem um significado mais positivo, seja porque objetivamente as suas condições são melhores (devido ao seu grau de qualificação ou à ocupação de postos de chefia ou supervisão), seja porque simplesmente elaboram subjetivamente de uma outra maneira as condições vividas.

A "Ética do Provedor"

Para alguns trabalhadores, as condições vividas são ba

sicamente as mesmas que as até agora descritas: jornadas longas e exaustivas, dificuldade de convivência familiar, ausência de identificação substantiva com o trabalho. O trabalho em si não é menos penoso, mas a situação é elaborada de outra forma:

> "Levantei às 5h da manhã, fui para o trabalho. Saí às 16h30m bastante cansado. Mas mantendo o estado de espírito bastante altivo, quase não posso nem sentir a fadiga. Agora, depois de tudo isso, depois desse corre-corre que a vida me oferece para sobreviver, estou aqui pontualmente, dessa vez para obrigações escolares. Quero dizer que tive mais um dia bonito."

O relato não é impessoal e objetivado como o das redações "cronometradas". Aqui a ausência do "eu faço", referido diretamente ao trabalho é preenchida pelo "eu cumpro", que não se confunde simplesmente com um "obedecer às ordens dos chefes", mas parece estar referido a uma noção mais ampla de dever, que por sua vez também difere daquela baseada no contrato e cuja contraparti da são os direitos nele estabelecidos. A compensação para o esforço cotidianamente dispendido, interpretado como o dever a ser cumprido, ou aquilo "que a vida me oferece para sobreviver", está situada em outro nível, e tem em seu cerne uma noção de sacrifício, que dará um novo significado à situação vivida: o dia poderá se tornar "bonito" e a vida "maravilhosa":

> "Tive um dia de trabalho com muitos problemas, mas com muita força de vontade consegui superá-los. Tenho uma vida maravilhosa."

Surge aqui também uma outra noção de dignidade, que estará muito associada à idéia de respeitabilidade, assentada no que Alba Zaluar (1985) chama de "ética do provedor":

> "Se eu faço tudo isso não é bem pensando em mim, mas sim em meus filhos e minha esposa."

O elemento compensador do sacrifício perpetrado será a tarefa de prover a família (mulher e filhos) daquilo necessário

à sua sobrevivência e à manutenção de um padrão minimamente reconhecido como digno. Segundo Zaluar (1985), é a "ética do provedor" que faz com que o trabalhador possa aceitar como positivos o trabalho e a sua disciplina. É na capacidade de cumprir adequadamente esse dever que se situa a possibilidade de adquirir uma condição de respeitabilidade: aos olhos da comunidade, de sua família e de si próprio. Por esse caminho o trabalhador conseguirá constituir uma identidade e adquirir um "valor moral superior" capaz de diferenciá-lo dos "vagabundos, bêbados, malandros e bandidos", superando a vivência de exclusão e definindo para si um "lugar na sociedade".

Será essa identidade, assim constituída, o elemento compensador, capaz de transformar a vivência de esmagamento e exaustão (ou seja, de um esforço que se esgota em si mesmo), na vivência do sacrifício, que supõe a possibilidade de obter em troca desse esforço uma recompensa situada em um plano superior.

Mas a possibilidade de conferir um sentido positivo ao trabalho por meio da "ética do provedor", em torno da qual se estrutura a identidade do "trabalhador responsável", não necessariamente resolve a tensão e a ambiguidade com as quais o trabalhador vivencia a sua condição. Apesar do trabalho ser visto como a via de acesso a uma vida digna, apesar do esforço cotidianamente dispendido para que isso venha a ter êxito, as condições adversas em que o seu exercício geralmente se dá (baixa remuneração, número excessivo de horas trabalhadas, disciplina despótica) repõe também cotidianamente as dificuldades de desempenhar a contento a função de provedor, o que poderá ameaçar toda a construção na qual haviam sido depositadas as esperanças de estruturação de uma vida "digna" e com sentido. São essas dificuldades que, segundo Zaluar, fazem com que o trabalho perca o sentido acima referido para uma série de trabalhadores, entre os quais, na população por ela estudada, se destacam os jovens[18].

A ambiguidade do trabalho como fonte de dignidade e in

dignidade está presente no material analisado. Na diversidade em que se apresentam os relatos do dia de trabalho, estes exprimem de formas e com ênfases diferentes os diversos lados dessa tensão. Alguns deles sintetizam de maneira mais clara a predominância de um tipo de vivência sobre as outras. Sobra a questão, que será analisada mais à frente, da maneira pela qual essas diversas e diferentes experiências individuais poderão encontrar vias de comunicação, de que maneira poderão ser coletivamente elaboradas e nessa elaboração, mutuamente transformadas, passando a constituir um dos eixos de seu movimento.

A Descrição Substantiva do Trabalho

> "Diário de 03/08/76.
>
> Em primeiro lugar ao levantar, trocar de roupa, escovar os dentes e tomar café. Pensar em Deus; e seguir às 7h30m para o trabalho.
>
> Ao chegar ao recinto onde trabalho, encontro como sempre as mesmas tarefas diárias, que é análise de reclamações de peças faltantes, para os importadores de diversos países, de acordo com as suas reclamações.
>
> Ao terminar todas essas análises, preparo todos os documentos necessários e trato então de distribuir aos setores que envolvem as respectivas peças. Portanto torna-se uma tarefa muito importante para mim.
>
> Terminando esta parte, outra importante é todas as documentações de fornecimentos especiais, o qual tenho sob minha responsabilidade, sendo que esta requer, ou melhor, todas estas requerem de minha parte muita atenção, para que não haja falha na documentação, o que é muito importante para a firma, idem para o meu nível salarial.
>
> Ao terminar essa jornada diária, regresso para casa, onde tomo um banho, e imediatamente rumo a escola, onde são executadas novas tarefas que julgo muito importante para o meu futuro."
> (grifos nossos)

Como pode ser observado, há nesse depoimento (de um

trabalhador mensalista) algo diferente de todos os que até agora foram analisados: uma descrição substantiva do trabalho. O esforço ainda continua presente: o trabalho cansa e é difícil, exige atenção e responsabilidade, deixa pouco tempo para outras coisas. Por outro lado, ele é também fonte de satisfação. Não aquela advinda do cumprimento do dever entendido como sacrifício, mas de algo bem mais concreto e imediato.

O trabalho não se resume a uma rotina repetitiva ou ao cumprimento de ordens que não deixam qualquer autonomia para o trabalhador. Há um espaço de iniciativa, de responsabilidade, e de identificação do trabalhador com a atividade realizada:

> "Trabalho na Mercedes Benz.
> Função: Supervisor de Controle de Qualidade.
> Tenho 50 pessoas sob minha responsabilidade.
> Levanto normalmente às 6h15m. Após o café fui para o serviço onde chego às 7h30m, já iniciando o trabalho mesmo antes da hora para mantê-lo em dia, a rotina normal e diária é supervisionar o serviço, atendimento a vários outros departamentos e fornecedores, correção de relatórios etc até às 17h30m. Saio da fábrica, venho para a escola de onde saio às 22h15m e chego em casa às 23h para jantar."

O trabalho realizado é valorizado e valorizante. Não por algo intrínseco a ele mesmo (não se trata da glorificação do trabalho em si como algo dignificante), mas pelas condições concretas em que é exercido. Aqui também elemento de constituição de identidade, onde a idéia da responsabilidade está presente, embora com um sentido diferente. A satisfação está ligada à possibilidade do exercício de uma qualificação profissional reconhecida como importante, ou da ocupação de postos de mando e supervisão, que tem como contrapartida poder e prestígio dentro da fábrica e frente aos próprios companheiros ou subordinados de trabalho. Não por acaso esse tipo de interpretação da situação de trabalho aparece quase exclusivamente no relato de profissionais qualificados, técnicos, mensalistas, chefes e supervisores.

Nos depoimentos acima citados, esses elementos parecem ser mais importantes na atribuição de um sentido positivo ao trabalho do que o exercício em si de uma qualificação profissional e a identificação com a atividade produtiva que daí pode advir. Há também elementos de identificação com a lógica da empresa que, por sua vez, será pelo menos em parte baseada nas funções objetivamente exercidas por esses trabalhadores. O fato de exercer um papel de destaque ou de mando na organização produtiva ou administrativa da empresa tornará difícil para muitos deles separar a sua competência profissional específica dos objetivos de produtividade e disciplina definidos pela direção da empresa:

> "Às 7h30m parti para o trabalho na Mercedes Benz, onde ocupo cargo técnico, mais precisamente projetista de meios de transporte. Omito-me em relatar pormenorizadamente o trabalho tendo em vista o sigilo profissional.
>
> (...) Já no Sindicato procurei o caixa para pagar a segunda mensalidade escolar. Aliás, fui o primeiro a pagar essa mensalidade." (mensalista)

Em alguns outros depoimentos a relativa satisfação com o trabalho não significará a ausência de crítica em relação a uma série de questões, tais como o cansaço físico ou a pressão das chefias. Estará baseada menos em uma possível identificação com a lógica da empresa ou na utilização de postos de mando e mais em dois outros fatores: o conteúdo em si do trabalho (ligado a uma qualificação profissional reconhecida enquanto tal e com a qual o trabalhador se identifica) ou das condições específicas do seu exercício tornarem-no menos estafante ou degradante.

Em mais de 150 depoimentos, encontramos apenas duas vezes expressões tais como "gosto do meu trabalho", "gosto realmente do que faço", ambas ditas por profissionais qualificados, o primeiro, mecânico especializado alocado no Departamento de Engenharia Experimental da fábrica de tratores If Case, e o segundo, inspetor de qualidade da Volkswagen.

Um eletricista de manutenção, apesar de não revelar qual

quer satisfação com o conteúdo em si do seu trabalho, ressalta como elemento positivo a relativa liberdade que goza pelo fato de trabalhar na manutenção: o trabalho aí cansa menos, e permite-lhe muitas vezes estudar durante a jornada:

> "Meu serviço não dá para cansar muito, porque eu só trabalho de plantão. Sendo plantão é um pouco mais manerado. O serviço varia muito, tem dia que dá muito, tem dia que não." (eletricista de manutenção).

A mesma vantagem é assinalada por um supervisor de produção, que inclusive tem consciência de gozar de uma situação relativamente privilegiada dentro da empresa ("...gostaria que todos os meus colegas tivessem a mesma sorte..."): sua jornada é menos densa, o que lhe permite trabalhar 50 minutos e estudar os outros 10 em cada hora.

Outro aspecto enfatizado como elemento de satisfação é a possibilidade de ter um bom relacionamento dentro da empresa: amizade com os colegas e respeito e reconhecimento por parte dos superiores. Finalmente, algo que diz respeito ao conteúdo do trabalho propriamente dito: a possibilidade de exercer uma atividade que não seja rotineira, e que permita "parar para pensar".

Como exemplo, destaca-se o depoimento de um ferramenteiro que, após criticar o revezamento dos turnos e a "irritante" pressão da chefia, ressalta no entanto que não pode se queixar do seu trabalho porque "ele não é exatamente de rotina, e há dias em que se para prá pensar". Esse é o mesmo motivo que faz o mecânico especializado da If Case gostar do seu trabalho ("... realizo serviços variados em uma seção experimental..."), indicando a existência de um aspecto estimulante na atividade desenvolvida.

O Trabalhador Bem Comportado

Mais do que definir o trabalho como positivo, o que cha

ma a atenção nesses outros relatos é a ausência de qualquer crítica ou queixa em relação às condições de trabalho. A sua descrição substantiva é substituída pela afirmação da disposição de ser um "funcionário eficiente", e por aí é medido o sucesso ou não da jornada vivida. O espaço de iniciativa e poder e a valorização pessoal e profissional daí advinda, presentes nos depoimentos anteriormente citados, são aqui substituídos por uma noção de eficiência funcional muito mais submissa, como elemento constitutivo da identidade do trabalhador. Ao invés do usufruto de uma posição relativamente privilegiada na hierarquia da empresa, há uma aceitação a-crítica desta, a partir de uma posição subordinada. É curioso que, enquanto o discurso anterior era típico de profissionais qualificados, chefes e supervisores, este agora aparece mais ou menos indistintamente entre trabalhadores qualificados e não-qualificados, assim como chefes e subordinados.

> "Trabalhei muito, fiz todas as minhas obrigações e está tudo bem." (chefe)
>
> "Hoje correu tudo bem no meu trabalho, porque consegui desenvolver corretamente a minha função perante os meus superiores."
>
> "Foi um dia maravilhoso. Trabalhei muito e fiz um bom serviço e dei muita produção."
>
> "Até hoje poucas reclamações eu tive, pois faço de tudo para que isso não aconteça, pelo menos faço de tudo para ser no meu trabalho uma funcionária eficiente." (mulher, mensalista)

Além das duas questões básicas em torno das quais se articula o relato do dia vivido, há ainda uma série de outros registros sobre o que se passa dentro da fábrica.

Em primeiro lugar, e mais uma vez, problemas relativos ao tempo e ao desgaste físico e mental: horas-extras, intensidade dos ritmos de trabalho, dificuldades adicionais enfrentadas pelos que trabalham no período noturno e, mais ainda, pelos que fazem

revezamento de turnos. As queixas em relação a esses aspectos são frequentes e os trabalhadores, muitas vezes, caracterizam o seu estado de espírito como de nervosismo, irritação, mau-humor, "neurose".

Em seguida, problemas referentes ao relacionamento com as chefias e demais superiores.

> "Hoje eu cheguei atrasado e trabalhei muito fazendo 10h por dia, e ainda com o chefe em cima mandando e desmandando, eu como empregado tenho que aturar esse esquema cansado ou não cansado."

> "Discuti com a chefia, fiquei muito invocado, atacou minha neurose."

> "...ainda mais com a pressão diária da chefia, que é comum, mas chega ao ponto de ser irritante."

> "Começo a trabalhar às 7h e muito cansado, mas tentando dar demonstração para o chefe, e nesse ritmo conseguimos terminar o dia."

Os principais motivos de tensão e conflito com as chefias são os atrasos e a pressão exercida pelo cumprimento dos ritmos de produção. Além disso, a arbitrariedade, a desconsideração das necessidades e a violentação dos direitos do trabalhador. As reações são variadas. Há o trabalhador que procura evitar o conflito através do seu "bom comportamento", o que pode implicar em certas vantagens (protecionismo, promoções), mas também em maior violentação dos seus próprios limites físicos e psicológicos. Por outro lado, o acúmulo de tensão e o nervosismo são problemas muito comuns, e com o passar do tempo podem contribuir para os desequilíbrios psíquicos ("fiquei muito invocado e atacou a minha neurose"), ou estourar em conflitos por vezes de dimensões trágicas, como os registrados por Frederico (1979).

Outra reação que convém mais uma vez ser assinalada é a de não aceitar a arbitrariedade e reivindicar o respeito aos di

reitos que estão sendo violentados, utilizando-se dos instrumentos legais e institucionais disponíveis, como o trabalhador que não aceitou "assinar as férias em branco" assumindo a "inimizade" do chefe, ou a retenção do caderno de estudo na portaria da fábrica como punição para o atraso, invocando a CLT em sua defesa.

Essas questões serão retomadas no capítulo seguinte, onde será analisada a vivência das condições de trabalho no decorrer da década dos 70 nas quatro grandes empresas automobilísticas de São Bernardo: a Scania, a Ford, a Mercedes e a Volkswagen.

NOTAS

(1) Ferreira de Camargo et alli, 1982:59

Sem pretender refazer aqui essa discussão, levantaremos apenas alguns dos indicadores que nos parecem mais expressivos desse processo:

a) O tempo médio de deslocamento casa-trabalho na Grande São Paulo aumentou 30% entre 1970 e 1976: os usuários de transportes coletivos residentes na periferia gastam de 3 a 4 horas diárias nesse trajeto (op. cit., pág. 33).

b) Em 1975, o trabalhador que recebia um salário mínimo deveria trabalhar 466 horas e 35 minutos mensais, isto é 15 horas e 55 minutos diários durante 30 dias por mês para cobrir gastos básicos mínimos com nutrição, moradia, transporte e vestuário. Na Grande São Paulo, 19% dos empregados encontravam-se nessa situação. Para atingir os níveis de 1958, o salário mínimo deveria ser, em 1975, igual a Cr$ 1.413,00 e não Cr$ 532,80, portanto, quase três vezes inferior. Considerando que 75% da população empregada em São Paulo ganhava até 3 mínimos, essa era a porcentagem de trabalhadores da região que recebia um salário equivalente ao mínimo de quase 20 anos atrás (idem, pág. 45). Deve-se acrescentar que a queda do salário mínimo real durante todo o período do milagre foi extremamente acentuada, e que em 1978 ele correspondia a apenas 50% do seu valor em 1959 (Ver Anexos: Quadros 1 e 2).

c) Devido à queda do poder aquisitivo dos salários, o número de horas necessárias à aquisição da ração essencial para um trabalhador que recebesse o salário mínimo, aumentou de 65 horas e 5 minutos em 1959 para 135 horas e 37 minutos em 1978. Mais uma vez pode-se observar que durante os anos do Milagre esse crescimento foi ainda mais acentuado, especialmen

te em 1973 e 1974, quando eram necessárias respectivamente 147 horas e 4 minutos e 163 horas e 32 minutos para comprar a mesma quantidade de gêneros (Ver Anexos, Quadros 1 e 3).

d) O índice de mortalidade infantil, que pode ser considerado o "indicador síntese da qualidade de vida" (Kowarick, 1983), que vinha baixando na Região da Grande São Paulo na ordem de 30% de 1940 a 1950 e 32% de 1950 a 1960, voltou a subir em 45% entre 1962 e 1975 ("Região Metropolitana de São Paulo, Diagnóstico 1975 - Condições Urbanas - Saúde", Secretaria dos Negócios Metropolitanos). As principais causas da mortalidade infantil na região seriam as doenças infecciosas, relacionadas diretamente às carências de saneamento ambiental e à subnutrição, por sua vez, em grande parte explicadas pelo decréscimo salarial ocorrido.

(2) O setor metalúrgico, ou seja, o conjunto de empresas que correspondem à base dos sindicatos metalúrgicos, é dividido em quatro sub-setores: mecânico, material elétrico, metalúrgico e material de transporte. A indústria automobilística corresponde a 87,6% da produção do sub-setor de material de transportes (dado referente ao conjunto do país, Tavares, 1978).

(3) Para uma discussão mais detalhada do assunto, ver Oliva, 1980.

(4) DIEESE: "10 anos de Política Industrial", citado por Humphrey, 1979:95.

(5) Tudo isso será discutido detalhadamente no terceiro capítulo desse trabalho.

(6) Resoluções do 1º Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema - 6 a 8 de setembro de 1974.

(7) Apesar da jornada de trabalho no Brasil ser regulamentada em

8 horas diárias (48 semanais), é prática comum o seu prolongamento por mais 1h36m, com o objetivo de compensar o não trabalho aos sábados. Assim, em muitas empresas, a jornada "normal" de trabalho é estabelecida em 9h36m diárias. Com uma hora a mais para a refeição, isso significa que os trabalhadores passam na empresa um mínimo de 10h36m por dia. Com mais duas horas extras esse número subiria para 12h36m. Como se verá no capítulo seguinte, no período analisado, esse número era frequentemente ultrapassado nas empresas automobilísticas de São Bernardo.

Estudo do DIEESE intitulado "Família Assalariada: Padrão e Custo de Vida" (Estudos Sócio-Econômicos, nº 2, jan/1974), denuncia a ocorrência de uma queda da ordem de 36,5% no salário mensal dos chefes de família no período 1958 a 1969. Essa perda teria sido em parte compensada pela entrada de mais um membro da família no mercado de trabalho (esposa ou filho menor). Mesmo com esse acréscimo, a redução na renda familiar foi da ordem de 9,4% no período. A outra forma de compensar a redução no poder aquisitivo era justamente o prolongamento da jornada de trabalho através da prestação das horas-extras, com conseqüências altamente negativas para a saúde física e psicológica do trabalhador (Ribeiro e Lacaz, 1984). Esta questão será retomada na segunda parte deste capítulo.

(8) O caráter individual do contrato de trabalho obriga os trabalhadores a aceitarem essa, e uma série de outras imposições da empresa no momento da sua admissão.

(9) Muitas vezes os próprios trabalhadores pediam para fazer hora-extra. Isso podia corresponder a uma vontade de "subir na vida", melhorar o padrão salarial etc., principalmente se se considera que as horas-extras devem por lei ser pagas com acréscimo de 20%, o que, aliás, nem sempre era respeitado pelas empresas. Os dados do DIEESE sobre a redução da renda familiar no período, porém, são suficientemente eloquentes para

demonstrar que um dos motivos centrais que levavam os trabalhadores a muitas vezes solicitarem o trabalho extraordinário era a necessidade de restaurar um padrão salarial que estaria se deteriorando. Desde os primeiros anos da década, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo irá desencadear uma campanha contra as horas-extras, alertando os trabalhadores que o seu esforço deveria ser dirigido no sentido de "obter um salário digno pelas 8 horas de serviço e não voltarmos ao tempo da escravidão, submetendo-nos a trabalhar sem qualquer limite, em troca de umas migalhas a mais" (Tribuna Metalúrgica nº 17, maio/abril de 1973).

(10) As conseqüências negativas da instituição dos turnos de trabalho e da rotatividade constante entre eles sobre a saúde física e psicológica do trabalhador estão muito bem analisados no capítulo 4 do livro do DIESAT (Ribeiro e Lacaz, 1984), acima citado e em Silva (1986).

(11) Além dos indicadores já citados, vale a pena fazer referência aos dados de aumento dos acidentes de trabalho no período do "Milagre". Para uma discussão mais aprofundada do tema, ver Cohn et alli (1985).

ACIDENTES DE TRABALHO

ANOS	TOTAL ACIDENTADOS	% TRAB. SEGURADOS
1969	1.059.296	14,6
1970	1.220.111	16,7
1971	1.330.523	17,6
1972	1.504.723	19,4
1973	1.800.000	22,8
1974	1.797.000	-
1975*	2.000.000	-

FONTE: INPS** - publicado na Tribuna Metalúrgica nº 24, julho de 74.

* estimativa

** não computados doenças profissionais e acidentes não comunicados

(12) Com base nos artigos 528 e 553 da CLT, foram realizadas, entre 1964 e 1970, 536 intervenções em entidades sindicais, sendo que destas, 80,6% (433 intervenções) foram efetuadas entre 1964 e 1965 (Figueiredo, 1978).

(13) Para uma análise mais detalhada desse processo ver Maroni, 1982.

(14) As empresas possuem Regulamentos Internos (RI) que ocupam com normas, disposições, sanções e punições, os poucos espaços deixados em aberto pela CLT. Os RIs são parte integrante do contrato individual de trabalho e suas disposições são reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Explicitam a necessidade do trabalhador se sujeitar às condições do processo de trabalho (ritmo, tempo, espaço) e tem o objetivo de estender o controle aos poucos momentos e locais nos quais os gestos e as ações dos operários não estão determinados pela própria organização do processo de produção. As normas disciplinares prevêem e procuram impedir a emergência de formas de resistência e luta contra a organização capitalista do processo de trabalho. Estabelecem penalidades para a quebra de máquinas e ferramentas, o absenteísmo, a operação tartaruga, as tentativas de "comunicação horizontal" entre os trabalhadores, o uso do banheiro para o descanso e a articulação etc...Cf. Maroni, 1982:34 e seguintes.

(15) Vale a pena descrever o relato de dois entre os vários exemplos de incidentes desse tipo ocorridos na maior e mais moderna empresa automobilística da região, registrados em pesquisa realizada por Frederico (1979), entre 1976 e 1978:

a) Um operário bateu com uma barra de ferro em uma máquina... "e depois caiu duro de tique nervoso, de ataque de nervos. Quantas pessoas vão para o INPS por causa dos nervos! O sistema de trabalho, a constância do trabalho repetitivo, a produção exigida, que é muito grande, tudo isso leva a

um esgotamento total dos nervos, que leva a esses atos." (Frederico, 1979:63).

b) "Conheço muito cara que ficou louco na linha de montagem. Não é bem louco, ficou lelé da cuca. Na semana passada eu mesmo fiz um tratamento mental. Tava trabalhando feito louco(...). O cara acha que não vai aguentar o serviço, mas tem a obrigação de sustentar a família. O cara trabalha irritado, o próprio trabalho irrita. E o cara tem medo de sair da fábrica e ficar desempregado." (Frederico, 1979: 66).

(16) Em número de aproximadamente 150, elas foram generosamente cedidas por um dos professores desse Curso, que habitualmente as solicitava de seus alunos no primeiro dia de aula, com o objetivo de melhor conhecê-los e as condições em que viviam. Apesar de uma série de limitações desse material, creio que ele pode ser considerado como registros - equivalentes, por exemplo, às várias cartas anônimas publicadas no período no jornal do Sindicato - que iluminam aspectos importantes da situação vivida por um grupo de trabalhadores. ses trabalhadores, longe de constituir um todo homogêneo, de alguma forma se diferenciam do conjunto da categoria, no mínimo por frequentarem uma escola, acrescentando à sua jornada de trabalho mais três horas diárias de atividade. O significado dessa ida à escola estará geralmente referido à necessidade (à disposição e ao esforço) de conseguir maior qualificação com o objetivo (ou a esperança) de melhorar a situação profissional. Mas não só. A escola será vista também, por vários deles, como espaço de "conversar", "aprender", "conhecer gente nova" etc., configurando possibilidades frequentemente ausentes no interior da fábrica. Na maioria das redações é impossível identificar quem fala (profissão, idade, fábrica em que trabalha etc.). A única diferença evidente é de sexo. O número de homens é várias vezes superior ao de mulheres e é possível perceber uma proporção significativa de trabalhadores qu

lificados, mensalistas, chefes e supervisores.

(17) A delimitação do tempo gasto no transporte é um elemento dos mais frequentes nas redações e o seu registro coincide com a estimativa feita por Kowarick e Campanário (1985), de que os trabalhadores que vivem na Região Metropolitana da Grande São Paulo gastam em média 3 horas diárias para ir e vir das suas casas aos locais de trabalho.

(18) Cândido, 1971:156-158. Citado por Zaluar, 1985:128.

(19) Zaluar, 1985:145.

CAPÍTULO 2 - O TRABALHO E A RESISTÊNCIA NAS FÁBRICAS

É conhecido o papel desempenhado pelas quatro maiores empresas automobilísticas de São Bernardo (Scania, Ford, Mercedes e Volkswagen) na dinâmica do setor metalúrgico e de sua mobilização sindical. Sozinhas representavam, em 1978, mais de 50% dos trabalhadores da categoria[1]. Juntamente com a Chrysler, Rolls-Royce, Toyota, Kubotta-Teko e General Motors, (esta localizada em São Caetano), compunham o moderno complexo automobilístico da Região do ABC. São fábricas modernas, cujo tamanho variava, em 1978, de 3.000, (Scania) a 38.000 trabalhadores (Volkswagen).

Apesar de possuirem uma série de características comuns, apresentavam diferenças significativas entre si: quanto ao tamanho, ao poderio econômico, às políticas de gestão da mão de obra e às formas de organização do processo de trabalho, assim como ao grau de penetração do Sindicato no seu interior e à experiências de luta desenvolvidas no decorrer da década de 70.

A principal fonte de informações utilizada para discutir as condições de trabalho no interior dessas empresas, no decorrer da década de 70, é de natureza distinta daquela que serviu de base ao capítulo anterior. São 25 entrevistas, realizadas com operários que trabalhavam nas empresas selecionadas, no momento da greve e nos anos que a antecederam. Todos eles com algum grau de militância sindical, desenvolvido antes e/ou durante e/ou depois da greve de 1978. Alguns estavam entre os seus protagonistas, outros vivenciaram-na como trabalhadores de base. Alguns eram trabalhadores qualificados (eletricistas, mecânicos de manutenção, ferramenteiros, inspetores de qualidade, maquinistas), outros semi ou não-qualificados (montadores, operadores de máquina, motoristas).

Não são mais relatos referidos à experiência pessoal de um dia de trabalho, mas sim depoimentos que tentam dar conta

e de certa forma interpretar a vivência individual e coletiva das condições de trabalho no decorrer de um período maior (o momento da entrada de cada um dos entrevistados na fábrica até a greve de 1978). Como toda interpretação, não é e nem poderia ser um relato puramente objetivo da situação vivida, mas um quadro que, construído a partir da própria experiência, esconde e revela, seleciona, enfatiza, colore e descolore determinados aspectos em detrimento de outros.

A essa interpretação, feita pelos próprios trabalhadores entrevistados, soma-se evidentemente a minha. Como diz Gilberto Velho (1986), o próprio fato de destacar temas e conteúdos específicos da fala dos entrevistados, "imprime a marca do interventor" no discurso analisado[2]. O cientista social, assim, de certa forma constrói personagens que não são idênticos aos indivíduos entrevistados e nem, no caso, podem ser tomados como representantes do pensamento ou da "consciência" do conjunto da categoria, e muito menos da "classe".

Esses depoimentos evidentemente não podem dar conta do conjunto dos aspectos da situação de trabalho dos metalúrgicos de São Bernardo no período considerado, assim como das suas múltiplas formas de experimentar e interpretar essa situação. Evidenciando uma capacidade de extrapolar o âmbito individual, não devem também ser considerados como o discurso dos "operários avançados" (Frederico, 1979), que tem o poder de dar sentido e revelar o verdadeiro conteúdo das ações dos operários "comuns". Na sua limitação e potencialidades são mais uma maneira de se aproximar do universo estudado. Como forma de enriquecer as informações nele contidas, revelar outros aspectos ou fazer a sua crítica, esse material será confrontando com as fontes secundárias disponíveis, especialmente o jornal do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo ("A Tribuna Metalúrgica")e a literatura sociológica referente aos trabalhadores metalúrgicos e seu movimento.

1- CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS EMPRESAS

A SCANIA-VABIS DO BRASIL, montadora de ônibus e caminhões, é a menor das quatro fábricas analisadas. Possuía em maio de 1978, 3.600 funcionários, sendo 2.100 horistas e 966 mensalistas. Produzia diariamente 60 veículos e os seus salários eram ligeiramente mais altos que os pagos pelas empresas similares(3).

Curiosamente, esse diferencial positivo de salário atingia apenas os trabalhadores da produção. Os mais qualificados, principalmente os ferramenteiros, recebiam salários menores que os pagos pelas empresas metalúrgicas de grande e médio porte em São Bernardo. Essa situação só seria modificada em março de 1977, após uma operação-tartaruga vitoriosa, realizada pelos ferramenteiros, que pediam equiparação de seus salários em relação àqueles pages pelas similares.

Apesar desse problema, a Scania era considerada "uma firma boa de trabalhar", inclusive se comparada com outras automobilísticas de São Bernardo como a Mercedes e a Volks. Assim como a Ford, era caracterizada por um clima relativamente menos repressivo. Além da média salarial ligeiramente mais elevada, e do "restaurante bom", havia algumas vantagens decorrentes da própria natureza do processo de trabalho. Ao contrário da Volks e da Ford, o trabalho na Scania era "mais tranquilo", devido à inexistência de linhas de montagem: ele era realizado por equipes, cada uma delas encarregada de montar uma parte do veículo:

> "Então isso era uma maneira mais suave de trabalhar. Não era uma linha corrida. Era uma bancada sobre rolete, vinha uma parte do caminhão e você montava com uma equipe. Montava uma parte e passava prá frente para completar. A montagem não era aquela linha que vai na pauleira. Era um ritmo mais tranquilo". (inspetor de qualidade)

Os trabalhadores reagiam de formas diversas a essa situação. Segundo um dos entrevistados, "os mais simples" ficavam

impressionados com essas vantagens, tornando-se muito vulneráveis às exigência da empresa "... se o chefe pedisse alguma coisa, era como se Deus descesse na Terra e falasse". Por outro lado, havia os trabalhadores que reconheciam a existência de algumas vantagens e delas usufruiam, sem por isso perder o seu distanciamento crítico. Entre estes destacavam-se os operários de segunda geração industrial, os "que estudavam" e os mais jovens.

Já naquela época os investimentos da Scania nas políticas de envolvimento dos trabalhadores eram significativos. Os entrevistados referem-se ao grande número de festas, churrascos, atividades sociais e recreativas que eram promovidas pela empresa, na tentativa, segundo eles, de "seduzir o trabalhador mais que reprimí-lo!".A "Comissão de Cooperação", composta por representantes de empregados e empregador, criada em 1977 por iniciativa da direção da empresa, foi uma iniciativa pioneira e pode ser vista como um dos elementos dessa estratégia empresarial de envolvimento.

A Ford possuía,em 1978, cerca de 11 mil empregados (9.500 horistas e 1.500 mensalistas), sendo portanto quase três vezes maior que a Scania, embora bem menor que a Mercedes e principalmente que a Volkswagen:

QUADRO 1
TAMANHO DAS FÁBRICAS POR NÚMERO DE EMPREGADOS
EM 1978

	Nºs. ABSOLUTOS	PORCENTAGEM
SCANIA	3.066	2,4
FORD	11.000	8,8
MERCEDES	15.000	11,9
VOLKSWAGEN	38.000	30,3
TOTAL	67.066	53,4
TOTAL CATEGORIA	125.577	100

FONTE: Jornal "Movimento", nº 151, 22/5/78

O clima interno da FORD, assim como o da Scania, era considerado dos menos repressivos, se comparado às duas outras montadoras automobilísticas e às demais empresas metalúrgicas da região. Além disso, nas difícies condições da época, havia um relativo acúmulo de trabalho sindical no interior da empresa, assim como uma tradição de participação, principalmente entre os setores mais qualificados, que, no entender dos entrevistados, vinha "dos tempos da Willys".

> "Em 1974 eu saí da Volks e vim para a Ford. Era diferente. O pessoal conversava mais, era mais avançado. Não que a Ford fosse uma boa empresa, mas o pessoal discutia mais. Era o pessoal que tinha vindo da Willys, que era uma empresa mais aberta, onde havia uma certa condição de discutir os problemas. Quando a Ford comprou a Willys, o pessoal já tinha conquistado uma certa liberdade, de conversar mais, de ir ao banheiro, de ler um jornal e de não ter grande medo da supervisão. E havia dentro da Ford dirigente sindical que discutia, que sindicalizava os trabalhadores". (montador)

Nas entrevistas realizadas com os trabalhadores da Ford, aparece, também,mais que nas outras, a questão do "orgulho" de trabalhar em uma empresa grande e moderna do setor automobilístico:

> "Eu tinha uma ilusão tremenda de trabalhar numa fábrica de automóveis. Eu tinha aquela ilusão: trabalhar na Volkswagen. Eu entrei na Volks, passei dois anos e meio lá e para mim foi um martírio. Aí que tinha vontade de trabalhar na Willys. Saí da Volks e fui para a Willys mas lá também não era essas coisas". (mecânico de manutenção).

A fala do operário qualificado da Ford revela a ambivalência da maneira pela qual a situação era vivenciada pelos trabalhadores dessas empresas. Está presente o orgulho, mas também o desencanto. A expectativa favorável e a frustração revelando a coexistência de fatores relativamente favoráveis ao lado de outros altamente desfavoráveis nas condições de trabalho. Já vimos que a existência de salários superiores à média da indústria nas automobilísticas tinha como contrapartida a dureza do trabalho, a inten

sidade dos seus ritmos e a rigidez da disciplina interna[4]. Minha hipótese é que essa ambivalência, no decorrer da década de 70, irá se transformando em uma contradição cada vez mais aguda, que terá em seu cerne a sensação de perda e injustiça e de ruptura de qualquer regra de reciprocidade, ou seja, de não estar recebendo o equivalente ao esforço dispendido. Agravada por uma série de medidas implementadas pelas empresas, após o início do período de desaceleração do crescimento da indústria automobilística[5], e progressivamente elaborada na lutas de resistência e no trabalho desenvolvido pelo Sindicato, será um dos móveis fundamentais do movimento que explodirá em 1978.

Por outro lado, quanto à "liberalidade" da antiga Willys, é importante notar que é essa a imagem que prevalece na memória dos trabalhadores entrevistados, apesar da existência de outros registros que indicam a adoção, pelo menos em determinados momentos, de uma política bastante repressiva por parte da direção da empresa[6]

Falando a partir da experiência do desemprego massivo e da deterioração salarial sofrida durante o período recessivo (1981-1983), os trabalhadores entrevistados em 1985 consideravam que a situação vivida nos anos anteriores à crise era relativamente melhor, em têrmos econômicos, nas automobilísticas em geral e na Ford em particular, principalmente no que diz respeito aos seus setores mais qualificados:

> "Até 76, 77, quem trabalhava na Volks, Mercedes, Ford, não aceitava morar em favela. Um companheiro que era mecânico de manutenção ou eletricista, tinha dinheiro para comprar um carro, um terreno. A gente que tinha salário menor, que era montador, ou motorista, também não aceitava morar em favela: "Pô, eu trabalho na Volks, eu trabalho na Mercedes, eu trabalho na Ford!" (montador)

Além do status relativo que significava trabalhar numa empresa automobilística (questão que também aparece, embora com menor ênfase, nos entrevistados da Scania), o que parece estar em

jogo é a possibilidade de se defender dos indicadores mais degradantes do processo de deterioração do padrão de vida que atingia duramente o conjunto da classe trabalhadora da Região da Grande São Paulo[7]. Em um período em que o número de favelados da cidade cresceu 10 vêzes mais do que a sua população[8], a possibilidade de preservar um padrão mínimo de habitabilidade era muito importante em termos da qualidade de vida experimentada. "Morar em favela" significava não apenas a desestruturação desse padrão, como continha em si um forte significado moral de exclusão à qual esses trabalhadores tentavam resistir e tinham parte condições conjunturais de fazê-lo.

Não deixa de ser significativo,no entanto, outro dado, que mais uma vez explicita a situação contraditória vivida pelos trabalhadores da indústria automobilística. Apesar do que está dito no depoimento acima, em 1978,7,9% da população favelada do município de São Bernardo,que estava empregada, trabalhava nas empresas desse setor. Só a Volkswagen era responsável por 4% desse total, entre os quais havia não apenas ajudantes, faxineiros e vigias, como também montadores, soldadores,prensistas, operadores de máquinas, ou seja, alguns deles profissionais com algum nível de qualificação[9].

Os depoimentos falam também da possibilidade da estruturação de um padrão de consumo que incluía muitas vêzes a posse de um carro e alternativas de lazer, tais como ir ao cinema e ao teatro "de vez em quando", viajar para o Litoral ou o interior nas férias e nas "folgas":

> "Quando eu entrei na Ford (1973), e até um tempo depois, eu tinha um Fusquinha e ia trabalhar todo dia de carro. Na temporada podia descer para Santos quando tinha folga e viajava para a minha terra também duas vêzes por ano. Podia passear, sair por aí e de vez em quando levar a turminha para comer fora. Hoje não dá mais para fazer nada disso". (eletricista)
>
> "Naquela época você se vestia melhor e tinha condições de ir num teatro, num cinema, pegar os ami

> gos e a noiva e de vez em quando almoçar fora. Tinha condições de ter um carrinho e viajar para o interior quando tinha um feriado, uma ponte de 5a. feira para ver a família" (montador)

Como pode ser depreendido das citações acima, havia uma diferença significativa,em termos de qualidade de vida, entre os profissionais mais qualificados da Ford e os demais. Essa diferença gerava desigualdades e por vezes divisões e tensões no coletivo de trabalhadores. Esse problema, segundo as informações obtidas, era mais grave na Volkswagen e parece ter sido um dos fatores responsáveis pela não generalização da greve de 1978 nessa empresa. Os movimentos e as experiências de participação coletiva desenvolvidos a partir desta data tenderam porém a diminuir os efeitos de sagregadores da segmentação do trabalho sobre o coletivo de trabalhadores.

A MERCEDES e a VOLKSWAGEN, as duas maiores automobilísticas da região e ambas de origem alemã, eram consideradas também as duas empresas mais repressivas. Segundo os trabalhadores da Mercedes entrevistados, o que mais caracterizava a fábrica no período anterior a 1978 era o excesso de trabalho ("naquela época o pessoal só trabalhava") e a repressão ("era um regime daqueles mesmo nazistas"). A VOLKSWAGEN DO BRASIL era a principal filial estrangeira da poderosa multinacional alemã, perdendo em tamanho e quantidade de produção apenas para a matriz. Apesar disso, os salários pagos aqui eram seis vezes inferiores àqueles recebidos na Alemanha[10].

Em 1978, o movimento grevista atingiu debilmente a Volkswagen. A paralisação, iniciada na ferramentaria, não conseguiu se generalizar. Além disso, logo após o término do movimento, houve uma crise envolvendo os quatro diretores de base do Sindicato na empresa, que chegaram a ser expulsos da diretoria, acusados de terem "traído" o movimento.

As duas maiores dificuldades para a penetração do trabalho sindical e/ou para o desenvolvimento de qualquer outra for-

ma de organização dos trabalhadores no interior da empresa, até então, advinham justamente daquelas que eram as suas duas características mais famosas: seu tamanho e o despotismo vigente.

O gigantismo da Volks radicalizava a imagem de onipotência do poder empresarial e acentuava a pequenez e a sensação de fragilidade dos trabalhadores:

> "A Volks é uma fábrica que podemos considerar uma cidade: são fábricas dentro de fábricas, com chefes diferentes, setores diferentes, e facilmente pode-se isolar uma ala da outra.
>
> De manhã a gente entrava todos juntos, um esperando o outro na porta da fábrica. A gente entrava junto e subia, e ficava no viaduto lá de cima e vendo só subir gente, 10, 15, 20 mil pessoas subindo pra trabalhar, e achava impossível a gente conseguir um dia ter força suficiente para ter uma expressão para todo mundo dentro da Volks". (11)

A divisão existente na Volks, entre os trabalhadores qualificados e os não-qualificados, era significativa e tinha reflexos importantes nas relações estabelecidas dentro da empresa:

> "Naquela época o pessoal da manutenção, ferramenteiro, torneiro mecânico, esse pessoal era uma elite em relação aos montadores, aos operadores de máquinas. Esse pessoal não se misturava muito não. O ferramenteiro não conversava muito com a gente, ele não aceitava pião. Ferramenteiro não conversava comigo como conversa hoje. Naquela época eles eram como engenheiro são hoje. Não se misturavam, usavam capa, tinham a caixa de ferramenta deles, tinham um carrinho e diziam prá gente: "Me dá a chave de fenda, me dá isso..." Naquela época ferramenteiro usava carro 0 km, não usava carro velho e trocava todo ano". (montador)

O mesmo trabalhador continua, afirmando que, do seu ponto de vista, a ferramentaria não era um setor mais organizado ou combativo:

> "Na VW eu não acho que a ferramentaria era organizada não. O ferramenteiro não era um cara que bri-

> gava. Por que ele ia brigar? Se ele tinha o carro do ano, se ele tinha casa..." (montador)

Como será visto a seguir, não é verdade que os ferramenteiros da Volks não "brigassem". A possibilidade de ter o carro do ano, ou uma casa, não era suficiente para que esses trabalhadores se sentissem satisfeitos com as suas condições de vida e trabalho. No período analisado, eles foram protagonistas de várias mobilizações ocorridas no interior da empresa. Não deixa de ser indicativo, porém, o fato de ser essa a imagem formulada por um trabalhador não qualificado quanto às características dos mais qualificados e principalmente quanto à sua postura em relação aos demais. Essa imagem de "elite", de não querer "se misturar", e lutar apenas pelos seus próprios interesses, expressa pelo entrevistado, foi corroborada por um membro da Diretoria do Sindicato, na gestão 1978-1981, oriundo da Volks, autocriticando-se pela política estabelecida pela entidade em relação ao seu trabalho na empresa:

> "Foi errado pensar que era pela ferramentaria que a gente podia entrar. Os ferramenteiros se julgavam os bons e não estavam preocupados em se unir aos outros"(12).

2 - O EXCESSO DE TRABALHO

A análise das entrevistas confirma o que havia sido amplamente constatado no capítulo anterior: um dos aspectos mais duros na experiência cotidiana dos metalúrgicos de São Bernardo, no decorrer da década de 70, era o excesso de trabalho a que estavam submetidos, e suas consequências negativas sobre a qualidade de vida e a saúde do trabalhador: o desgaste físico e psicológico, a correria constante, o cansaço permanente e o pouco espaço que restava para as outras dimensões da sua vida.

O problema do excesso de trabalho aparecerá nas entrevistas basicamente sob três formas. Em primeiro lugar, através da

obrigatoriedade de prestação das horas-extras, que tinha como consequência a ampliação absoluta da jornada de trabalho, para muito além das 48 horas semanais estabelecidas por lei, e o desrespeito ao descanso semanal remunerado. Em segundo lugar, através do revezamento obrigatório de turnos e, em terceiro, da intensificação dos ritmos de trabalho[13].

Presente aqui também um dado histórico, impossível de ser captado no capítulo anterior, devido à própria natureza do material analisado. Por mais que o trabalho desgastante e excessivo possa ser um aspecto comum da condição vivida pelos trabalhadores assalariados em uma série de locais e tempos, ele não é uma determinação genérica. Pelo contrário, é uma realidade resultante de fatores históricos específicos e de uma determinada correlação de forças. Todos os trabalhadores entrevistados em 1985 fizeram questão de dizer, evidenciando ainda mais as dificuldades vividas no decorrer da década de 70, que hoje a situação não é a mesma. Do mesmo modo que, naquela época, eram obrigados a trabalhar 12, 13, 14 horas por dia, muitas vezes sem sábado, domingo ou feriado, hoje é possível resis..r com muito mais eficácia a essas imposições, devido à atuação decidida do Sindicato e das Comissões de Fábricas nesse sentido.

As Horas-Extras

A pressão pela prestação das horas-extras era um dos problemas mais agudamente sentidos pelos trabalhadores. Na Scania, segundo u dos entrevistados, que na época trabalhava na usinagem, os trabalhadores eram obrigados a fazer horas-extras "de janeiro a janeiro". O horário normal de trabalho (7 às 17:30 hs) frequentemente era prolongado até às 20 horas, ou seja, por duas horas e meia, perfazendo uma jornada diária de 13 horas de trabalho, com apenas uma para o intervalo de almoço. O Secretário-Geral do Sindicato na gestão 1978-1981 confirma essa informação, dizendo que na Scania havia muita "exploração de hora extra", chegando ao ponto de

"quase 50% do pagamento mensal do trabalhador" provir dessa fonte[14]. Além de estender a jornada diária, o trabalhador era obrigado também a trabalhar no sábado, e às vezes até no domingo.

Na Ford, Humphrey (1979) registra em 1974 o aumento significativo dos ritmos de trabalho e da exigência de prestação de horas-extras (média de duas por dia), além do trabalho regular aos sábados, o que perfazia jornadas diárias de mais de 11 horas e um total semanal de 65. Isso teria ocorrido simultaneamente à demissão de um grande número de trabalhadores, principalmente os menos qualificados (prensistas e ajudantes), sob a alegação de "crise" no setor automobilístico.

A política de redução de pessoal, acompanhada do aumento simultâneo da extensão e da intensidade da jornada de trabalho, passou a ser uma prática comum entre os empresários do setor, a partir de 1974. Dois anos mais tarde fatos semelhantes foram provocar uma mobilização significativa dos trabalhadores da Ford.

Os entrevistados foram unânimes em denunciar as pressões sistemáticas da empresa pela realização de horas-extras. Um deles afirma ter sido obrigado muitas vezes, juntamente com outros companheiros, a fazer mais de quatro horas-extras por dia (ter que continuar trabalhando até às 22 horas, quando o seu horário normal de saída era às 17:30 horas), além de ter que trabalhar no sábado e no domingo.

Na Volkswagen a situação não era diferente. Um dos entrevistados denuncia:

> "Não era raro o trabalhador fazer 160 horas-extras em um mês, o que dava uma jornada de 14 horas diárias. Contando o trajeto de cada ao trabalho e vice-versa, dava 16, 17 horas. Não era nada diferente da época da escravidão". (mecânico de manutenção)

Em algumas seções faziam-se horas-extras quase todos os

dias, de segunda a sexta e também aos sábados e domingos. Em outras, como por exemplo, no tratamento de águas, só no fim de semana.

Na Mercedes as horas-extras eram realizadas nos fins de semana ,porque a empresa funcionava em três turnos ininterruptos de 8 horas cada mês. O revezamento entre os turnos era semanal e não quinzenal, como em muitas outras empresas, o que era sentido como especialmente negativo pelos trabalhadores:

> "A gente fazia hora-extra só no domingo e no feriado. A gente não fazia durante a semana porque não tinha como, era 3 turnos de 8 horas cada um. Mas no domingo eles obrigavam a gente a vir. A gente trabalhava de segunda a sábado 8 horas por dia, e ainda aquela virada seca que a gente tinha. Eu trabalhei sete anos nesse horário, até 1981. Eu sei que aquele tempo nao era facil não". (operador de máquinas - usinagem)

As informações dos entrevistados são confirmadas por documentos encontrados nos arquivos do Sindicato e por artigos da "Tribuna Metalúrgica!" Em dezembro de 1972, o jornal do Sindicato denunciava a criação de um novo turno na Ford, das 2h30m da madrugada até às 12 horas, caracterizada como uma "decisão arbitrária, que fere os mais comezinhos princípios de humanidade e de bom senso", "obra prima na arte de martirizar o operário"(15). O Sindicato alerta:

> "Ao cumprir tal jornada o empregado não dispõe nem do dia e nem da noite, criando-se um sistema que torna impossível qualquer adaptação, seja do ponto de vista fisiológico seja do ponto de vista social". (16)

O Sindicato informava ter sido procurado pelos trabalhadores atingidos pela medida e ter tentado, em vão, resolver o problema com a empresa, que não fez mais do que "vagas promessas" de consideração de casos individuais. Afirmava considerar a medida "ilegal, absurda e intolerável", colocando-se à disposição de todos aqueles que quisessem resistir a essa ordem, promovendo as me

didas que se fizessem necessárias, "inclusive as judiciais"(17).

Em abril de 1973, o Sindicato denunciava ação desrespeitosa ao Descanso Semanal Remunerado por parte da diretoria da Ford, com a cumplicidade do Ministério do Trabalho, que teria autorizado a seção de estamparia a funcionar aos domingos e feriados em caráter permanente. O Sindicato contestava as "razões de interesse público" alegadas pela empresa ao solicitar tal medida, afirmando que os seus verdadeiros motivos eram a economia na ampliação da seção, menor investimento de capital e mais lucros, às custas dos trabalhadores(18).

Os entrevistados assinalam as consequências negativas desse regime de trabalho para a saúde física e psicológica do trabalhador, observando inclusive que a maioria dos acidentes graves, fatais ou mutiladores, ocorriam após o fim da jornada normal de trabalho(19). Além disso expressam sua revolta contra o caráter impositivo da exigência de prestação das horas-extras, e o fato de elas se transformarem, de algo que deveria ser excepcional, em uma realidade "normal" e cotidiana:

> "A gente não era obrigado a ir entre aspas, mas se não ia era pressionado com perguntas indesejadas e era comum você ouvir: quem não coopera... Indiretamente era uma ameaça de ir para a rua, e isso acontecia muito. A hora extra era uma constante, e era obrigado mesmo a fazer". (usinagem - Scania)

> "Os chefes chegavam a falar: "Olha, se você não fizer hora-extra eu vou pôr no meu caderno e depois vou te mandar embora, você vai ser demitido". Era violento o negócio". (operador de máquinas - Scania)

> "Quando eu iniciei na fábrica em 1968, o principal teste meu foi responder a uma pergunta do chefe se eu era disposto a fazer hora-extra ou não. Esse foi o meu teste. Esse chefe disse para mim que se eu quisesse trabalhar lá tinha que estar preparado para fazer 150 horas-extras por mês. Esse era o teste que eles colocavam para cada funcionário que chegava. (...)

> A hora-extra sempre foi uma opressão dentro da companhia. No meu setor tinha um quadro-negro e toda hora o chefe chegava lá colocava a chapa de cada um e colocava assim: "sábado e domingo". E se a pessoa por acaso não pudesse ir e falava prá ele então ficava um mal-estar, uma pressão mesmo. (...)
>
> Eu mesmo gostava de pescar. Então uma vez, por volta de 70, o chefe achou por bem, arbitrariamente, que ele poderia dar a minha folga durante a semana e cortar o fim de semana. Aí ele fez uma escala. Isso pra você ter uma idéia mais ou menos de como o trabalhador era tratado dentro da empresa". (mecânico de manutenção - Ford)

Na contabilidade da empresa e subordinado às necessidades da produção, o tempo de vida do trabalhador era homogeneizado, equalizado, convertido em uma determinada quantidade de horas de trabalho por dia e de dias por semana: a folga no domingo ou no meio da semana era exatamente a mesma coisa. Para o trabalhador, no entanto, não se tratava apenas de quantidades. A folga no domingo tinha um significado preciso, específico, e importante de ser preservado: a possibilidade do lazer, da diversão, da convivência com os amigos, da participação em um ritual social e culturalmente generalizado e do qual era muito penoso ser excluído. Por tudo isso, a violentação do Descanso Semanal Remunerado foi motivo de insatisfação e móvel de uma série de conflitos ocorridos durante o período[20].

Nesse caso os trabalhadores conseguiram reagir à imposição da empresa e preservar o seu fim de semana: um dos atingidos pela medida procurou um diretor do Sindicato,denunciando o fato. O Sindicato "caiu em cima" do Departamento de Relações Industriais, que por sua vez repreendeu o chefe,que foi obrigado a voltar atrás e ainda se desculpar perante os trabalhadores.

Os trabalhadores ressentiam-se fortemente do desrespeito às suas necessidades subjetivas e individuais e da submissão das diversas dimensões da sua vida à quantidade excessiva de trabalho. Sentiam-se com poucas condições de resistir a essas impo-

sições. Para a empresa, tratava-se mais uma vez apenas de quantidades homogêneas de energia física e psicológica à sua disposição:

> "O clima antes era esse: total autonomia da supervisão, que não chegava para o trabalhador e perguntava se ele tinha condições de fazer hora-extra. Ela chegava e exigia que ele prestasse hora-extra. (...)
>
> "O argumento que o feitor usava quando convocava o companheiro para fazer hora-extra no fim de semana era simplesmente: "Olha, amanhã, expediente normal". Aí o empregado dizia: "Mas amanhã eu não posso vir que eu tenho um assunto para tratar". Aí ele perguntava: "Mas o que é que você vai fazer então amanhã?
>
> Ele ainda tinha a ousadia de querer que o trabalhador prestasse um esclarecimento do que ele ia fazer no outro dia. Eu vi muitas vezes supervisor, feitor, falar o seguinte: "Você escolhe: ou seus problemas lá fora ou a Ford". E o companheiro ficava sem condições de retrucar, porque ele não se sentia com segurança, porque ele não tinha a quem recorrer". (motorista - Ford)

As modernas empresas automobilísticas de São Bernardo não hesitavam, portanto, em desrespeitar vários aspectos da legislação trabalhista vigente que, além de garantir o Descanso Semanal Remunerado, fixar um limite diário para a quantidades de horas-extras (no máximo duas) e definir o seu caráter de excepcionalidade estabelece que a sua prestação deve ser decidida de comum acôrdo entre empregado e empregador.

As empresas mais frequentemente denunciadas pelo Sindicato, além da Brastemp, eram a Volks, a Ford e a Chrysler. Em 30 de agosto de 1976, ofício enviado ao Sindicado pelo Posto Regional do Trabalho, em São Bernardo do Campo comunicava que haviam sido constatadas as irregularidades por este denunciadas na Scania tendo sido lavrados quatro autos de infração por inobservância dos artigos 58, 71 e 373 da CLT, assim como o artigo 1º da Lei 605. Esses artigos referem-se respectivamente à delimitação da jornada de 8hs e ao caráter excepcional de sua extensão, à obrigação de

concessão de intervalo de uma hora para almoço em qualquer jornada de trabalho superior a 6 horas, à delimitação de 8 horas diárias para o trabalho da mulher e ao Descanso Semanal Remunerado. Como está dito claramente no documento oficial da Delegacia Regional do Trabalho, todas essas determinações legais estavam sendo desrespeitadas pela empresa.

Na mesma época o Sindicato enviou também à DRT várias denúncias de irregularidades que estariam ocorrendo na Volkswagen, acompanhadas de pedidos de fiscalização(21).

Além disso, as empresas frequentemente deixavam de incorporar as horas extras habituais no cálculo do FGTS e no pagamento das férias, do 13º salário e do descanso semanal remunerado. Essas irregularidades também eram frequentemente denunciadas pelo Sindicato que,no período analisado,abriu uma série de processos na Justiça do Trabalho, tentando garantir os direitos dos trabalhadores. Em agosto de 1972 a"Tribuna Metalúrgica"anunciou que "finalmente" a Volkswagen e a Kharman-Ghia seriam obrigadas a depositar,em nome dos trabalhadores,o FGTS correspondente às horas extras e às férias, que estariam sendo sonegados desde 1º de janeiro de 1967(22). Em dezembro de 1974 o Sindicato anunciou ter ganho 455 processos abertos contra a Volkswagen, referentes à inclusão do cálculo das horas-extras no pagamento das férias e do 13º salário, o que significaria para cada trabalhador o recebimento de CR$ 2.000,00 (correspondentes a 5,3 salários mínimos).

Assim, por vários meios,os trabalhadores tentavam resistir ao excesso de trabalho e às suas consequências . Já em 1972 o Sindicato iniciava uma campanha sistemática contra a prestação das horas extras que, além de denúncias e artigos na'Tribuna Metalúrgica"esclarecendo os direitos dos trabalhadores e exortando-os a defenderem-se das imposições das empresas, concretizava-se nos processos trabalhistas a que se fez referência.

O Sindicato procurava alertar os trabalhadores para os inúmeros prejuízos à sua saúde física e mental causados por essa

prática. Em troca da "ilusão de uns magros cruzeiros a mais no fim do mês", o trabalhador estaria "gastando um excesso de energia sem tempo para recuperá-las". Isso, além de expô-lo a doenças profissionais e aos acidentes de trabalho, estaria impedindo a convivência familiar e tirando o emprego de muitos outros que teriam que ser contratados, caso a jornada de 8 horas fosse respeitada pelas empresas(23). O que vários anos depois se tornará uma palavra de ordem explícita do Sindicato ("Não podemos trocar saúde por dinheiro"), já estava presente no seu discurso nesses duros anos:

> "Nossa luta deve ser no sentido de obter um salário mais digno pelas oito horas de serviço e não voltarmos ao tempo da escravidão submetendo-nos a trabalhar sem qualquer limite em troca de umas migalhas a mais. Nós, pelo fato de sermos humildes, não perdemos a nossa dignidade. É assim, não podemos vender a nossa vida e nossa saúde. Não podemos trocar em cruzeiros o futuro e a educação de nossos filhos.
>
> O sindicato está levantando uma bandeira de luta. Vamos acabar com as horas-extras. É preciso que o poder público e as empresas proporcionem condições para que possamos viver dignamente através das oito horas de trabalho pois enquanto no resto do mundo luta-se para diminuir a jornada de trabalho, no Brasil os trabalhadores estão aumentando a jornada para poder viver" (24).

Em maio/junho de 1974, a posição da diretoria do Sindicato foi reiterada em editorial escrito pelo seu presidente, que chamava a atenção, porém, para as dificuldades dessa luta, devido à dupla pressão sofrida pelos trabalhadores: os baixos salários e as ameaças de punição recebidas por aqueles que tentavam resistir à imposição patronal de extensão das jornadas(25).

No interior das fábricas as condições de resistência variavam, de acordo com o grau de despotismo vigente em cada uma delas e também com as características específicas de cada grupo de trabalhadores.

Na Mercedes, por exemplo, a recusa, ou até mesmo a simples tentativa de discutir a mudança do horário de revezamento dos turnos ou a convocação para prestação de horas extras no domingo, era vista pela direção da empresa como uma atitude de insubordinação, frequentemente punida com a demissão. Um dos entrevistados conta que em determinada ocasião um grupo de doze trabalhadores resolveu dirigir-se ao mestre solicitando a mudança dos horários de revezamento para acabar com a "virada sêca":

> "Os dois que chegaram na mesa primeiro para falar com o homem, esses dois foram mandados embora, dizendo que eles eram os cabeças do movimento. Daí a uns quinze dias mudaram o horário, fazendo a virada ao contrário, que era para o pessoal descansar mais. Mas os cabeças sempre iam".

Na Scania, o único entrevistado que declarou nunca haver feito horas-extras, saindo sistematicamente da fábrica às 17:30 e garantindo sempre a sua folga aos sábados e domingos, foi um inspetor de qualidade. Essa seção era caracterizada por uma mão de obra mais jovem e mais qualificada e por uma chefia mais liberal. Outro entrevistado confirma a existência de uma situação especial nessa seção, afirmando não ter sido obrigado a fazer horas extras durante os dois anos em que ali trabalhou (1973-1975) situação que se modificou assim que foi transferido para a usinagem.

De qualquer maneira, a preservação da jornada normal de trabalho dependia também de um ato de resistência individual: o primeiro entrevistado afirma que o chefe só parou de pressioná-lo depois de ter, por muitas vezes, se recusado a fazer as horas-extras.

As transformações ocorridas no período posterior a 1978 e principalmente após a constituição das Comissões de Fábrica foram enfatizadas pelos operários entrevistados em 1985, evidenciando as diferenças existentes, assim como o significado primordial das conquistas obtidas (..."foi uma coisa de respeito que a gente conquistou"):

"Antes eles chegavam para cada um e falavam: "Amanhã normal, amanhã,normal". Hoje eles perguntam: "Dá para você vir amanhã?" O trabalhador diz:"Não dá". E o chefe não pergunta nem porque".

"Hoje o líder chega em mim e pergunta: "Dá para você vir amanhã?". Eu digo: Não. Aí ele diz: "Bom, eu só estou perguntando, não tem nada não, né, eu só estou cumprindo a minha obrigação". Isso foi uma coisa de respeito que a gente conquistou". (montador, Ford)

A Intensidade do Trabalho

De forma semelhante, a intensidade dos ritmos de trabalho no período analisado se evidencia por comparação com a situação atual. Na Mercedes, por exemplo, os entrevistados afirmam que "naquela época se trabalhava muito mais que hoje"(26):

"Eram produzidos por dia 15 a 16 caminhões, enquanto hoje são produzidos 13. Se a turma da manhã quebrasse a linha, a turma da tarde era obrigada a completar a produção. E isso acelerando a velocidade da linha. Naquela época a linha ia nuna velocidade enorme".

O entrevistado acrescenta que hoje isso não acontece mais. Se por qualquer motivo não se atingir a quantidade de produção determinada, a compensação não fica a cargo da turma seguinte e nem pode ser obtida através do aumento da velocidade da linha. Trata-se de mais uma conquista obtida graças à atuação da Comissão de Fábrica, que através de uma vigilância permanente procura evitar o aumento dos ritmos, o que antes podia ser feito arbritrariamente pela chefia.

Na Volkswagen o entrevistado assinala os efeitos negativos da intensidade do trabalho sobre a saúde do trabalhador:

"Além da repressão, o ritmo de trabalho era vio-

> lento demais. Com isso os nervos do companheiro iam... né..." (mecânico de manutenção)

O zelo das chefias pela aceleração dos ritmos de trabalho servia também à competição que se estabelecia entre elas por poder, prestígio e até mesmo vantagens econômicas. Na Volks, a direção da empresa instituía prêmios para as chefias das seções que apresentassem maior produtividade. Em muitos casos os trabalhadores também entravam nesse esquema de competição, assumindo como seus os objetivos de elevar a produção. Mais uma vez, os entrevistados fazem questão de assinalar as mudanças ocorridas. As lutas travadas a partir de 1978 e a constituição da Comissão de Fábrica foram capazes de romper a sensação de solidão e impotência e ampliar a consciência dos direitos. Apesar da Comissão não ter qualquer poder legal de controlar os ritmos de trabalho.

> "... através do trabalho sistemático do Sindicato e da Comissão, o trabalhador hoje se recusa a fazer mais do que o que está estabelecido. Ele diz: "Eu quero saber quanto é a produção dessa máquina" Ele sabendo qual é a produção, ele não faz mais do que isso". (mecânico de manutenção)

Na situação mais dura do período anterior a 1978, quando a presença do Sindicato no interior das empresas era muito débil e inexistia qualquer outra forma mais significativa de organização coletiva, os trabalhadores tentavam resistir, também da forma que podiam, à intensificação do trabalho.

A luta contra a uniformidade do tempo e pela abertura de espaços de descanso, relacionamento ou articulação no decorrer da jornada, era mais factível em algumas seções, onde, devido à própria natureza do trabalho executado, o trabalhador estava menos preso ao seu posto, podendo contar com maiores margens de liberdade. Mais uma vez, algumas profissões de trabalhadores mais qualificados, como os inspetores de qualidade e os ferramenteiros, destacavam-se no conjunto da fábrica:

> "A nossa seção era conhecida como seção de vadio,

> porque o que a gente mais fazia era voar. Vinha o trabalho e a gente fazia o mais rápido possível prá depois ficar voando. A gente trabalhava muito. Mas trabalhava o mais rápido possível pra depois ficar tranquilo.
>
> A gente tinha essa vantagem. Era uma seção muito especializada. É que nem ferramenteiro: nêgo se dá ao luxo de trabalhar e ficar encostado meia hora para depois dar um malho a mais". (...)
>
> Naquela época todo mundo usava macacão igual. Então eu fazia o seguinte: lá tem bicicleta, então eu pegava um desenho, botava no bolso, e ia rodar, ia fazer trabalho sindical. Se a minha gola é igual a de todo mundo, como o chefe vai saber que eu não sou dali, que eu não estou a serviço?
>
> Então a gente fazia muito isso, e independente do trabalho sindical: quando nêgo estava muito de saco cheio, pegava um desenho, arrumava um trabalho prá fazer, que não era nem trabalho, e ia papear". (inspetor de qualidade - Scania)

Essas pequenas formas de resistência eram importantes porque permitiam criar defesas em relação aos aspectos mais desgastantes das condições de trabalho. Cada um desses atos expressa pequenas conquistas nesse sentido. Mas, além disso, constituiam momentos de afirmação da individualidade do trabalhador, de diferenciação em relação à rotinização, mecanização e uniformidade do trabalho.

Assim como assinalado no capítulo anterior, chamam a atenção também a valorização positiva conferida às marcas do tempo que delimitavam o espaço do não-trabalho, evidenciando o caráter penoso do seu contrário: a hora do café, a hora do almoço, a sexta-feira em oposição à segunda. Presente nelas a possibilidade do descanso, e, não menos importante, a de vivenciar outras dimensões da vida, como por exemplo relações mais significativas com os companheiros de trabalho:

> "Prá mim marcante era a sexta-feira. Sexta-feira quando chegava 4 e pouco e eu não fazia hora-ex

> tra, era impressionante, dava um alívio... 5 e pouco, quase hora de sair, e só voltar na segunda, era uma coisa que marcava muito: pensar em ter um fim de semana pela frente sem precisar trabalhar, aquela horinha era boa...
>
> E o que marcava muito também era a segunda-feira, às 7hs da manhã. Porque trabalhar é uma barra pesada, né? Marcava a hora do café, a hora que a gente tinha prá conversar, prá estar com o companheiro, a chance que a gente tinha de se comunicar, de conversar com o outro, de se conhecer, saber como era a vida do outro. E a hora que era hora de ir embora... em um dia de semana comum não, porque tinha que estar no dia seguinte lá. Mas na sexta-feira, vou te falar, era uma maravilha..." (inspetor de qualidade - Scania)

Como se evidencia no depoimento, o "alívio" representado pela sexta-feira dependia sempre da possibilidade de escapar das horas-extras no fim de semana. Nos outros dias, isso era impossível: o espaço de tempo compreendido entre o fim de uma jornada e o início da outra não era suficiente para o descanso ou sequer para que o trabalhador se sentisse fora do trabalho. O que era provocado pelo insuficiente número de horas decorridas entre um momento e outro, mas também pela dificuldade de, nesse período de tempo, vivenciar outras experiências significativas, fora do âmbito do trabalho, ou das condições básicas de sua reprodução.

3 - A INSEGURANÇA NO EMPREGO

A insegurança no emprego era outro aspecto marcante da experiência dos trabalhadores, fruto da política empresarial de rotatividade da mão-de-obra amplamente utilizada no período, com o duplo fim de rebaixar os salários e proceder à sistemática e periódica "limpeza" dos trabalhadores "indesejáveis", seja por sua atividade militante, seja por sua inadequação às normas disciplinares e produtivas da empresa (Humphrey, 1979 e Silva, 1983). Sentimento amplamente vivenciado pelos trabalhadores, a insegurança

provocada pela frequência e "normalidade" das demissões arbitrárias imprimia também marcas ao tempo vivido dentro da fábrica. Assim como a última quarta-feira do mês na Ford, a sexta-feira na Scania, sinal ansiado do fim de semana de trabalho e portanto da possibilidade de descanso, era carregado também de um outro sentimento, de significação oposta: o temor de ser demitido:

> "O que mais me marcava era a questão da 6ª feira, eu não esqueço disso. Toda 6a. feira a gente via assim o colega passar com o macacão na mão, as botas na outra, um guarda atrás e um rapaz do Departamento de Pessoal com a papelada na mão. Eu cansei de ver colegas assim chorar de estar sendo despedido". (usinagem - Scania)

Até mesmo quando a 6ª feira trazia o alívio da não demissão, e com ele o descanso do fim de semana, tornava-se evidente o curto tempo da estabilidade possível no horizonte do trabalhador, assim como o peso negativo da política empresarial de rotatividade no emprego na determinação das suas condições de vida:

> "A 6ª feira marcava porque era a expectativa do descanso do fim de semana (quando você ia ter), e na grande maioria mesmo marcava porque ele tinha a certeza que não ia ser mandado embora naquela semana. Então a pessoa tinha a certeza de ter mais um fim de semana pago pela empresa, e além disso ia descansar, e só ia ser torturado novamente a partir da quarta ou quinta-feira. Porque da quinta feira à tarde até a sexta às 17:30hs era dia de tortura. O trabalhador ficava pensando: "Será que eu vou embora?" A rotatividade era imensa". (idem)

Na Ford os trabalhadores mais qualificados, especialmente aqueles com mais tempo de casa, sentiam-se relativamente estáveis em seus empregos. Conscientes da existência de uma política de rotatividade aplicada de acordo com os interesses da empresa, sentiam-se protegidos pelos próprios cálculos de "custo-benefício" que no seu entender eram realizados. Nas palavras de um mecânico de manutenção:

> "Eu já tinha dez anos de Ford, e me sentia assim

> com uma certa estabilidade. Naquele tempo não tinha muito assim esse negócio de mandar embora. Não é que o pessoal tivesse estabilidade, é que o patrão ficava mais à vontade porque não existia uma mobilização dentro da indústria. Ele não tinha necessidade de mandar embora, a mão de obra era barata, ele fazia rotatividade de acôrdo com o que ele queria, e dentro da minha área, que era a de manutenção, ele não tinha porque trocar os funcionários. Então a gente se sentia assim mais ou menos estável. O trabalhador que fazia hora-extra e não faltava, provavelmente não seria despedido".

Evidencia-se no depoimento o caráter disciplinador da política empresarial de rotatividade:"o trabalhador que fazia hora-extra e não faltava, provavelmente não seria despedido". Nos setores menos qualificados, porém, aparece a mesma sensação de insegurança relatada pelos trabalhadores da Scania. O significado, lá atribuído à sexta-feira,aqui era representado pela última quarta-feira de cada mês:

> "Toda quarta-feira de fim de mês, a Ford mandava embora. Era uma desgraça. Toda quarta-feira de fim de mês era facão. Todo mundo falava nisso. Era um negócio impressionante. O pessoal só acordou para a questão da rotatividade quando o Sindicato começou a falar disso em 79". (montador) (27)

No mesmo sentido vai o depoimento de outro trabalhador, também menos qualificado, que atribui à instabilidade no emprego a causa fundamental de sua conturbada trajetória no período 1973 a 1978:

> "Nesses cinco anos, trabalhei em muitas empresas, acho que chegou a dez".

O principal motivo das sucessivas demissões, na sua própria interpretação, era o seu inconformismo em relação à política repressiva de relações de trabalho então vigente:

> "Eu não conseguia aceitar comigo esse tipo de coisa que existia dentro da empresa, assim esse tipo de repreensão, esse tipo de humilhação da supervisão. Eu não aceitava. Por isso muitas vezes o que

> acontecia era a rua, e eu passava a procurar outro emprego".

Na Volkswagen o problema era muito semelhante assim como as suas consequências. O gigantismo da empresa, porém, dificultava a percepção da sua verdadeira dimensão, até para os trabalhadores mais atentos:

> "A gente não percebia, mas todo dia ia gente embora. O companheiro ia embora, as vezes já fazia um ano que ele tinha ido, a fábrica é grande, e quando a gente via ... 'Uê, fulano foi embora? Quando?' Faz um ano, faz seis meses..." (mecânico de manutenção)

4 - O DESPOTISMO E SEUS AGENTES: CHEFIAS E SEGURANÇA

Apesar do clima relativamente mais liberal que caracterizava a SCANIA e a FORD, a política de relações de trabalho vigente nessas empresas não era significativamente diferente daquela dominante no período, caracterizada pelo seu forte despotismo e possibilitada pelo quadro político autoritário e a desarticulação do poder sindical. Os entrevistados se queixam da competitividade e desconfiança existente entre os trabalhadores, postas pela organização capitalista do processo de trabalho, estimuladas pela política de gestão da mão de obra e agravadas pela ausência de qualquer mecanismo sindical de controle. As queixas mais frequentes, porém, referem-se à relação com as chefias. Desrespeito, autoritarismo, prepotência. Impossibilidade de se expressar, de se fazer ouvir, de ter seus direitos e opiniões considerados. Tudo isso agravado pela sensação de estar sózinho, de não ter a que recorrer e,portanto, ser impotente para enfrentar a autoridade opressora. Tudo isso era agudamente sentido, inclusive pelos trabalhadores que se consideravam razoavelmente satisfeitos em termos da remuneração recebida. A sua consideração na reconstrução da história vivida durante aqueles anos pode ajudar a esclarecer a complexidade dos móveis presentes no movimento grevista de 197

> "Quando eu entrei na Ford, no dia seguinte eu já queria ir embora de novo. Eu fui trabalhar na casa de força, que era um recinto fechado. Eu ficava sozinho ali e tinha que fazer uma leitura de 15 em 15 minutos. E tinha um chefe que passava o tempo todo sentado no escritório dele lá, lendo jornal, às vezes até dormindo. E quando ele chegava aonde a gente estava, se a gente estivesse lendo jornal ou qualquer coisa assim, ele dava o maior espalho. Chegou ao ponto de tirar o banquinho que a gente tinha lá dentro pra não deixar a gente sentar. Era um absurdo, né?" (eletricista - Ford)

> "Você não podia falar a verdade, você nunca era dono da verdade. Naquela época, se um funcionário fosse dizer uma verdade para um superior dele, estava automaticamente pedindo demissão. Isso era normal, a gente não tinha defesa. Era a lei do mais forte e estava acabado. (usinagem - Scania)

A maioria dos chefes e supervisores era formada por trabalhadores antigos na empresa, que haviam ascendido a esses postos pelo caminho da sua adesão às normas disciplinares e organizacionais. Os que conseguiam aumentar seu nível de escolaridade, fazendo um curso superior, geralmente de administração ou engenharia, desenvolviam muitas vêzes uma atitude ainda mais opressiva e competitiva em relação aos seus subordinados, na tentativa de usufruir o status conquistado e "descontar" nos trabalhadores o esforço dispendido na sua trajetória ascencional.

O momento de contato de um trabalhador com os seus superiores (principalmente o supervisor, grau mais alto na hierarquia que o chefe imediato) era sempre um momento de tensão e expectativa no setor, em torno de duas únicas possibilidades: "... ou ele estava sendo promovido, ou mandado para o Departamento de Pessoal, para ser punido ou demitido".

Na MERCEDES, a situação era ainda pior:

> "As chefias gritavam com os trabalhadores, não aceitavam que o trabalhador falasse nada (...) Eles aumentavam a produção na hora que eles bo

> entendessem. O pessoal que estava lá para tirar 100 caminhões tirava 110, 115,e ninguém podia falar nada. Simplesmente se alguém reclamasse alguma coisa, logo logo eles cortavam a pessoa. As pessoas que fossem reclamar com a chefia naquela época estavam na rua o mais rápido possível para não dar dor de cabeça prá eles. E eles exigiam o máximo do trabalhador". (inspetor de qualidade)

A repressão das chefias não se limitava a garantir as metas de produção. Com esse objetivo eram desrespeitados mais uma vez direitos básicos e violentada a saúde física e psicológica do trabalhador. Mas,além disso, obedecer era preciso. Instituia-se o medo, o que,muitas vezes, fazia com que o trabalhador, solitário e impotente, se tornasse cúmplice involuntário da violência exercida contra o seu próprio corpo:

> "Às vêzes tinha pessoas que estavam doentes, estavam com febre, sentindo qualquer coisa e não tinham coragem de pedir a ficha de saída para ir embora. Continuavam trabalhando com febre". (operador de máquinas)

Nem o espaço do banheiro era preservado. O olhar sempre vigilante da chefia não hesitava em invadí-lo, humilhando o trabalhador, destruindo qualquer possibilidade de defesa contra o cansaço,assim como qualquer limite de privacidade:

> "Qualquer coisa que acontecesse, uma pessoa que ficasse no banheiro uns minutos a mais quando estava cansada, às vêzes não dormia à noite ou então no horário noturno, eles já vinham saber o que era, já davam advertência, era uma repressão terrível".

> "Na porta do banheiro tinha um buraco grande onde o chefe ia olhar o cidadão se ele estava ou não fazendo as suas necessidades fisiológicas".(28)

O poder vigilante e punitivo da chefia frequentemente exorbitava as próprias necessidades de produtividade e a racionalização do trabalho considerada em si mesma. Ganhava uma dinâmica própria,onde a questão central passava a ser a manutenção do

poder e a atemorização do trabalhador, para além de qualquer necessidade "técnica" da produção:

> "Até hoje eu não esqueci. Eu trabalhava na inspeção e a gente tinha que dar torques nos parafusos prá ver se eles tinham sido apertados direito. E nós tínhamos um mestre, um tal de Valdomiro, e tinha um rapaz que tinha tanto medo desse mestre, que quando ele via o cara chegando, ele pegava o o torque e saia que nem louco dando torque. Um dia eu estava ali e quando ele viu esse tal de Valdomiro, ele falou: 'olha o Carecão ali, olha o Carecão ali, pega um torque e sai dando torques por aí'. Até hoje eu não esqueço disso. Porque o cara tinha tanto medo do chefe que quando ele via o chefe de longe ele pegava qualquer negócio e saia feito um louco fingindo que estava trabalhando para o mestre não achar ruim com ele". (inspetor de qualidade)

Outro ponto de tensão permanente era a relação com a segurança interna, agente complementar, mas não menos importante do controle disciplinar no interior da empresa. A presença repressiva dos guardas na Ford e na Scania era bastante sentida, mas se acirrava fortemente na Mercedes e na Volkswagen:

> "A gente chama a polícia da Volks de Gestapo. Eles não podem nem ouvir, porque têm horror à palavra fascismo". (29)

Fascista, nazista, Gestapo. Esses têrmos, que já haviam sido utilizados pelos trabalhadores para caracterizar a segurança interna da Mercedes, na Volks eram empregados com uma frequência ainda maior. Isso não acontecia à toa. A apropriação pelos trabalhadores de uma terminologia social e culturalmente carregada de significação negativa e identificada com as formas mais exarcebadas de autoritarismo e violência, quando não com os vilões de tantos filmes, livros e histórias em quadrinhos, expressava a sua clara oposição a um dos aspectos mais característicos da multinacional alemã no período analisado. Não era apenas o tamanho e o poderio econômico da VW que impressionavam. Ela era também famosa pela rigidez da sua disciplina interna. O despotismo fabril, vigente e generalizado no período, encontrava aqui a sua expressão

mais exacerbada. Com base nas informações obtidas, pode-se dizer que a segurança interna era o agente principal,e não complementar, da regulação das relações no interior da empresa, o que por sua vez não eximia as chefias do seu papel repressivo.

A hipertrofia do papel da segurança interna manifestava-se em primeiro lugar pelas suas dimensões. Em 1978 ela era formada por cerca de 400 homens, organizados em uma complexa hierarquia militar: sargento, tenente, coronel. Havia um circuito de TV, controlando todos os Departamentos e ruas internas e um sistema de guardas de trânsito e semáforos.

A segurança era dividida em duas: a "comum" e o "serviço de orientação trabalhista". A prática vigente entre as chefias era o acionamento imediato da segurança,na ocorrência de qualquer conflito com os trabalhadores, cujas origens costumavam ser as mesmas de sempre: atraso, imposição de horas-extras, manutenção do ritmo de produção, etc. O trabalhador era então levado ao "serviço de orientação trabalhista", "que era orientação só no nome". Lá o operário não tinha direito de defesa, ia só para "ouvir a sentença", e na maioria das vezes era demitido por justa causa. O local onde estava situado esse serviço de orientação trabalhista era denominado pelos trabalhadores de "quartel", ou comparado a uma delegacia, evidenciando o sentido que tinha nas relações de poder estabelecidas no interior da empresa.

Esse era o cenário do famoso "chá de banco", tão execrado e tantas vezes descrito pelos operários que trabalhavam na VW nesse período. No momento em que o trabalhador era levado para lá, iniciava-se um processo semelhante a um verdadeiro inquérito policial. Era feito um "boletim de ocorrência", e a "apuração" do caso demorava às vezes uma semana, dez dias, durante os quais o trabalhador não podia marcar o cartão de ponto e tinha que ficar o dia inteiro sentado naquele local, sendo interrogado e esperando a "sentença" final:

"Era um sistema de tortura psicológica. A mesma

> coisa que se faz na delegacia se fazia lá dentro, eles copiavam". (mecânico de manutenção)

Havia uma ficha para cada operário, onde eram anotadas todas as suas "falhas" e atos de "indisciplina". Quando este era encaminhado para a segurança, todas as informações sobre o seu comportamento pregresso já estavam registradas e sistematizadas. Quando se tratava de casos considerados mais graves, como brigas, roubos ou panfletos criticando a fábrica, muitas vezes os trabalhadores eram conduzidos diretamente para a delegacia de São Bernardo (Frederico, 1979: 135). Não se pode deixar de assinalar a equalização feita pela empresa, em termos da gravidade da infração cometida: um panfleto criticando-a era considerado tão grave quanto um roubo.

Nesse quadro geral de autoritarismo e prepotência, as chefias tinham o seu lugar no sistema interno de poder e, salvo raras exceções, agiam segundo a mesma lógica. Segundo os entrevistados, nessa época os critérios para se atingir o posto não eram os de escolaridade, qualificação ou tempo de serviço. Era escolhido para chefe aquele trabalhador "que mais fazia hora-extra, que mais colaborava, que mais puxava o saco":

> "Quanto mais ele não tinha ambiente com os colegas, quanto mais fosse mal visto, esse era o bom pra ser o chefe. Então, quando ele passava a ocupar o cargo, ele só queria reprimir os outros". (ajudante geral)

As funções da chefia, como sempre, estavam relacionadas à manutenção das metas de produção e das normas disciplinares da empresa, mas mais, que isso, com a afirmação do poder empresarial, que se revestia, no caso da VW ainda mais que em outras empresas, de um desejo de afirmação da sua onipotência frente ao trabalhador, da tentativa de quebrá-lo e humilhá-lo, como se evidencia nos relatos referentes ao "chá de banco" e nos depoimentos que seguem:

> "Havia um autoritarismo fora do comum. Os mestres e feitores agiam como se fossem patrões. Chegavam na produção e exigiam assim um ritmo fora do normal do trabalhador, e quem não tirasse aquela produção era chamado a atenção, recebia advertência. O companheiro para vencer o período de experiência precisava ser muito bom, porque senão ele não passava. O mestre podia mandar o trabalhador embora do jeito que ele queria, não tinha discussão com ninguém, não tinha parecer do Departamento de Relações Trabalhistas, nem nada. Era só ele não ir com a cara do pião que ele podia mandar embora. (...)
>
> Na verdade, existia um abuso de cargo. Qualquer mestre se apoderava muito desse poderio, que ele usava por todos os meios para fazer o operário produzir, para oprimir e explorar..." (ajudante geral)

A arbitrariedade e a impunidade da chefia expunham o trabalhador a situações perigosas e humilhantes, desrespeitando não apenas os direitos trabalhistas vigentes, mas até mesmo as regras mínimas da convivência humana:

> "Acontecia por exemplo do trabalhador se sentir mal, eles negarem a saída para ir ao médico e o cara desmaiar. Isso aconteceu muito." (...)
>
> Na área de estamparia teve caso de chefe de seção até bater no trabalhador. Isso aconteceu diversas vêzes. No caso por exemplo do trabalhador "matar a peça", dela não sair como o chefe queria teve caso dele empurrar o trabalhador e inclusive bater". (ajudante geral)

Em alguns casos a dominação da chefia não era tão truculenta assim. Em um estilo mais paternalista, nem por isso deixava de ser eficiente e de estabelecer uma relação onde o trabalhador era diminuído e enfraquecido no plano pessoal. Apesar disso, e da consciência que demonstra o entrevistado de que se tratava de um tipo mais sutil de dominação, onde o trabalhador era injustamente culpabilizado, é notável como os trabalhadores valorizavam o simples fato de não serem tratado pelas chefias aos gritos, ou seja,com um mínimo de respeito. O que por sua vez eviden

cia o quão negativamente era sentido o tratamento a eles habitualmente dispensado:

> "Eu tinha bom relacionamento com a minha chefia. É que o meu chefe era o tipo do cara esperto. Ele não gritava com ninguem no setor. Chamava dentro do laboratorio, mandava o cara esperar lá, trancava a porta, conversava com o cara e o cara ficava até devendo obrigação para ele, se sentindo culpado. Psicologicamente ele matava o cara. Mas todo mundo gostava dele lá. Dizia: 'Esse cara sabe falar com a gente!.(maquinista)

O clima vigente no interior das empresas, aliado ao excesso de trabalho produzia, além do temor, um fenômeno que poderia ser chamado de encolhimento da subjetividade:

> "... você ver o pião não poder abrir a boca,você querer fazer alguma coisa e não poder com medo de perder o emprego, você ser obrigado a trabalhar no domingo, você ver as coisas e ter medo de falar, porque se falasse ia preso. Isso marcava a gente... Isso marcava muito,você ficava muito fechado. Acho que a gente começou a por prá fora em 78. De 78 pra cá a gente começou a esquecer aquilo e por pra fora o que não podia por naqueles tempos..." (montador -

Mas a intimidação, o encolhimento, o cumprimento "sem réplica" das ordens (Weil, 1979), não eram as únicas relações existentes entre os trabalhadores. Havia uma tensão permanente que,como já foi assinalado, frequentemente explodia em atos individuais de revolta ou tentativas mais organizadas e coletivas de resistência[30]. Os entrevistados relatam vários casos de brigas com os chefes ou a segurança, pequenos atos de "esperteza" e desobediência,cujo sentido, ao meu ver,era o de tentar escapar aos aspectos mais duros da disciplina imposta. Assim como reafirmar a própria individualidade e a dignidade, violentadas pelo desrespeito e pela arbitrariedade que caracterizavam as relações hierárquicas no interior das empresas. Pequenas reparações, que não se esgotavam em si mesmas,mas contribuiam para configurar algo que, em maio de 1978 iria se concretizar em escala muito mais significativa e capaz de introduzir modificações substantivas na situação vivida.

> "Eu era mestre em brigar com o guarda, porque os guardas andavam sempre no pé. Se eles vissem você fazendo qualquer coisa que no conceito deles fosse errado, eles chegavam em você e tiravam a chapa. Era qualquer coisa, por exemplo, se você corresse, desse uma carreirinha qualquer, o guarda apitava, você tinha que dar a chapa pra ele e depois era chamado. Eles diziam que não podia correr por causa de acidente de trabalho". (usinagem - Scania)

Mais além das normas de segurança que pudessem eventualmente estar sendo desrespeitadas, o que está em jogo é a revolta do trabalhador em relação à exorbitância do poder punitivo da segurança interna. O entrevistado faz questão de dizer que esse poder era utilizado de acordo com os critérios próprios de seus detentores, onde mais uma vez se destaca a arbitrariedade presente na relação: os guardas estavam lá para punir "qualquer coisa que no conceito deles fosse errado".

A "carreirinha" de que nos fala esse entrevistado foi explicada por outro, dizendo que, por exemplo na hora do almoço, o pessoal gostava de correr para pegar o melhor lugar na fila do restaurante e assim poder "livrar mais cedo para dar uma dormidinha". Revela-se aqui a tentativa de resistir à opressão das normas controladoras do tempo no interior da empresa e de abrir espaços, ainda que mínimos, para a consideração de outras necessidades, como descansar um pouco depois do almoço, antes de retomar o trabalho. A uniformidade do tempo e do esforço exigido durante a jornada é algo que se contrapõe ao ritmo diferenciado do organismo humano, violentando-o frequentemente. A hora após o almoço é a pior, quando se torna mais difícil manter o ritmo exigido. A possibilidade de descansar nesse período, nem que seja por alguns momentos, configura uma tentativa de diminuir esse aspecto penoso do dia de trabalho, mais do que suficiente para justificar, do ponto de vista das necessidades dos trabalhadores, a "carreirinha" desobediente.

Na sequência desse depoimento, aparece mais uma vez o inconformismo em relação à arbitrariedade e ao abuso de poder d segurança interna:

> "Você esquecia a carteirinha e os guardas faziam cachorrada: faziam você ficar lá e esperar até o último cara passar para depois procurar a tua ficha com a tua foto. Pôxa, não precisava isso, né?(...)
>
> Aí um dia eu aprontei um rolo, eu coloquei uma nota de 100, que era mais ou menos da mesma cor da carteirinha prá poder passar. Isso era um recurso, né, prá você acabar com a repressão deles. Porque na verdade tudo isso era uma maneira de repressão". (inspetor qualidade - Scania)

As reações individuais ou coletivas dos trabalhadores, sempre que bem sucedidas, eram fonte de satisfação e de reforço dos laços de solidariedade e cumplicidade do grupo. Esse é o elemento importante, capaz de transformar o que poderia ser uma simples experiência de trangressão individual ou de falta de espírito de grupo (como furar a fila do almoço) em algo que avançava na constituição de uma experiência comum e compartilhada de oposição aos agentes do despotismo empresarial. O guarda "não tinha nada a ver com aquilo". Frente à sua intromissão, sentida como indevida e prepotente, os trabalhadores se uniam, reconhecendo-se como grupo e configurando uma identidade:

> "Quando tocava o apito anunciando que era hora de comer e os guardas estavam lá, então a gente nem corria. Sabe quando você vai assim correndo com os pés bem juntinhos, aí, quando não tinha nenhum guarda olhando, o maior pinote. Era gozado... Ou então tinha um cara que furava a fila, entrava na frente de um outro, e o guarda, sem ter nada a ver com aquilo, chegava lá e mandava ele para o fim da fila. E aí geralmente o cara não ia ou então dava o número da chapa errado. Isso era divertido". (inspetor de qualidade - Scania)

Além de conseguir pequenas vitórias contra o controle do tempo e alguns dos aspectos mais repressivos das normas de trabalho vigentes, essas ações continham outro significado: muitas vezes o mais inaceitável, do ponto de vista dos trabalhadores, era a humilhação, implícita ou explicitamente presente nas atitudes da autoridade estabelecida. A necessidade de reagir a essa humilhação aparece mais uma vez no relato de um entrevistado, que nos

conta que certa vez estava fazendo um curso do SENAI dentro da empresa, onde era oferecido um lanche, que os guardas não deixavam que fosse retirado do recinto pelos trabalhadores, com a acusação de que estes poderiam vendê-lo. Essa suspeita era considerada extremamente ofensiva:

> "Tinha esse papo: não pode sair com o lanche porque vai vender. Imagina! Vender um lanche, que mentalidade!
>
> Aí no primeiro dia eu não pude sair e joguei o lanche na lata do lixo, porque também deixar lá eu não ia. No dia seguinte eu estava com fome e fiz o seguinte: dei uma mordida no outro sanduíche e saí com os dois. Aí o guarda ficou louco da vida, deu a maior briga, fomos parar no Departamento de Pessoal".

Na MERCEDES, os entrevistados insistem em dizer que havia gente "muito consciente, que percebia que as coisas estavam erradas", assim como muita revolta dentro da empresa. A dificuldade era transformar essa consciência e esses sentimentos em ações concretas e coletivas, devido à repressão existente, que dificultava, mais que em outras empresas, a penetração do Sindicato, ou o surgimento de formas próprias de organização.

> "O pessoal quase não podia falar nada, eles estavam todos conscientes mas não podiam falar nada (...) A gente sentia uma revolta muito grande. O pessoal via muita coisa errada, mas não tinha coragem de fazer nada, nem de reclamar, era muito difícil os caras reclamarem. O pessoal ficava cada vez mais chateado, mas era muito difícil estourar..."

A hostilidade em relação às chefias, muitas vezes contida, era geral: "todo mundo falava mal do chefe, isso era claro na cabeça de todo mundo que trabalhava lá, era a primeira coisa que se tinha claro". E explodia, das formas as mais variadas, da maneira que fosse possível ou que pudesse ser inventada.

No relato dos trabalhadores e nos documentos pesquisa-

dos, o que marca presença na história da Mercedes, no tempo que antecedeu a greve de 1978, são algumas tentativas reprimidas de reação, individuais ou coletivas, mais do que movimentos relativamente organizados e bem sucedidos como os ocorridos em outras empresas de São Bernardo. Além disso, chamam a atenção duas outras formas, através das quais ou os trabalhadores eram vencidos pela situação vivida ou tentavam de alguma forma vencê-la. Por um lado, os casos de "loucura" e por outro as "brincadeiras" que tinham como "vítimas" os chefes, guardas e demais superiores. Curiosamente elas de alguma forma se confundem no relato dos entrevistados. Através da mesma palavra ("loucura") eles descrevem os trágicos e comuns casos de desequilíbrio mental acontecidos dentro da empresa e as tentativas feitas pelos trabalhadores de ridicularizar, disfarçadamente agredir ou se vingar dos seus superiores. Mais uma vez, revela-se aqui o poder subversivo do riso, as inesperadas formas de afirmação e recuperação da subjetividade violentada e humilhada no cotidiano do trabalho. Assim como os mecanismos de estabelecimento de uma cumplicidade entre os trabalhadores, identificados como iguais nesses momentos, em uma situação onde as experiências coletivas da solidariedade organizada não podiam se desenvolver, onde "esse tipo de solidariedade que existe hoje de um colega para o outro não existia".

Na história contada a seguir, por um operador de máquinas que trabalhava na usinagem, a atitude ousada de um trabalhador possibilita a vivência coletiva de um sentimento de vingança contra a autoridade estabelecida. As duas imagens formuladas no relato, de um lado o "pretinho engraçadinho", e de outro o "alemãozão grandão", sintetizam, mais que um conflito circunstancial a vivência de séculos de opressão, desigualdade e exclusão, nacional, racial e classista.

> "O pessoal fazia aquelas bolas de pano, enchia d
> óleo, que óleo tem de monte na seção, e tacava n
> chefe. Ele não via nem de onde vinha a bola. E t
> nha um elemento, que ele era prático prá pintar
> sapatão de todo mundo. Nunca vi, no dia que ele
> pintou o sapato do gerente, um alemãozão grandão
> Ele chegou na seção e tinha uma máquina enguiçad

era uma máquina chave, se não fosse ela não tinha produção. Chegou o cara prá ver e o outro falou: "Eu vou pintar o sapato desse cara". Sabe aqueles alemão grandão que ninguém encosta, ninguém, só fica de longe, assim, e o cara era um pretinho engraçadinho, ele tá lá olhando a máquina, o cara chegou, pintou o sapato dele e queimou o chão". (operador de máquinas)

"O pião brincava muito... Uma vez os caras puseram fogo na capa do chefe. Tinha um chefe que andava demais. Ele abaixava a cabeça e andava na seção dia e noite. A seção que eu trabalhava era pequena e ele ia até o corredor e voltava. E os caras tinham a mania de brincar muito colocando bituca de cigarro no bolso do pessoal. Não tinha o macacão de um cara que não tivesse um furo no bolso. Nêgo já arrancava o bolso porque não dava mesmo. Aí o chefe passou, um cara jogou o cigarro no bolso da capa dele e pegou fogo. Ele não via nada, sabe, o negócio dele era andar na seção de lá prá cá. Aí os caras ficaram só olhando a fumaceira, o cara andando com a capa aberta e a fumaceira voando, e os caras só rindo, era o que eles mais gostavam. Ninguém gostava daquele chefe! E quando o cara percebeu, aquela capa não servia mais pra nada, já tinha queimado tudo". (inspetor de qualidade)

"Quando eu trabalhava no turno da noite, o pessoal costumava fazer uma bola de fita crepe. E ali tem um corredor central por onde o pessoal saía e já começava a chutar a bola. Tinha uma fileira de guardas, então quando chegava perto dos guardas o pessoal chutava a bola pra bater nos guardas. Os guardas, quando viam aquele monte de pessoas, já ficava tudo desesperado, porque o cara vinha lá detrás e chutava, e aquilo pesava, porque era um bolo de fita crepe. E toda noite era aquela bagunça. Vinha todo o pessoal, uns 200, 300 caras, todo mundo chutava. Aquilo lá era a maior farra do pessoal". (inspetor de qualidade)

Os próprios trabalhadores interpretam esses atos de desafio, desobediência, rebeldia, carregados de maior ou menor agressividade contra os agentes da disciplina e da repressão internas (denominados por eles de "brincadeiras" ou de "loucuras do pessoal"), como formas de reagir à repressão e à humilhação diariamente suportadas. Da mesma que estas, ao lado do excesso de trabalho,

são descritas como aspectos mais negativamente "marcantes" do cotidiano vivido, esses momentos são definidos como os mais marcantes no "sentido positivo":

> "O que marcou mais foi essas brincadeiras, no sentido positivo, das coisas boas que tinha. No nosso setor era brincadeira direto". (operador de máquinas)

> "Um ponto que a gente achava bom, que era marcante, era justamente essas loucuras que o pessoal tinha. Porque tinha muita repressão, e o pessoal inventava sempre um jeitinho de fazer uma coisa dessas. E se desse pra fazer na barba do chefe, era mais gostoso. Se o pessoal conseguisse fazer isso se sentia feliz da vida, realizado. Era uma válvula de escape muito boa, porque a repressão era forte mesmo". (analista de laboratório)

5 - AS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA

Nunca é demais lembrar que em 1974 e 1976 o Brasil ganhou o título de campeão mundial de acidentes de trabalho. O excelente estudo de Cohn et alli (1985) denuncia essa realidade, não apenas através de impressionantes dados quantitativos, mas também através dos seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores atingidos e suas famílias. Além deste, os trabalhos do DIESAT demonstram também de que forma a deterioração das condições de trabalho (baixos salários, longas e intensas jornadas de trabalho e a fadiga - aguda e "crônica" - delas resultante, falta de instalações e equipamentos adequados) aumentavam a incidência dos acidentes (31).

Os metalúrgicos de São Bernardo não estavam imunes a essa realidade. A "Tribuna Metalúrgica" desde o começo da década, denunciava constantemente a insegurança e a insalubridade existentes nos locais de trabalho, assim como o aumento da incidência dos acidentes e das doenças profissionais. Não era apenas a integridade física (ou a vida) dos trabalhadores que estava ameaçada. Co

mo se verá a seguir, as consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores eram igualmente graves.

Além das insuficiências da legislação protetora, o excesso de trabalho, o autoritarismo das chefias e o clima repressivo geral, impossibilitanto o reconhecimento das necessidades e limites físicos e psicológicos dos trabalhadores, eram os grandes responsáveis por essa situação:

> "Eram 15 horas de trabalho. O trabalhador saía de casa às 3 horas da tarde e voltava só às 7 da manhã. Aí tinha que dormir, almoçar, e voltar de novo pra trabalhar. (...) Tinha muito acidente grave lá dentro da Volks. Muitos companheiros morreram prensados. Pelo menos, que eu tenha conhecimento, uns cinco ou seis casos. Fora os acidentes de perda de dedo, mão, braço. Tudo por excesso de trabalho". (mecânico de manutenção - Volks)

Em algumas seções, o trabalho era especialmente penoso. Como na estamparia, onde o ritmo era muito intenso, ou na funilaria, onde os ponteadores tinham que trabalhar o dia inteiro em pé carregando as ponteadeiras que pesavam 7, 8 quilos. Além das horas excessivas de trabalho, as empresas raramente forneciam os equipamentos de proteção adequados, com consequências graves, e as vezes irreversíveis, para a saúde do trabalhador:

> "A funilaria era um inferno. Era chamada de Vietnã. Era fogo prá todo lado. Não se tinha condições de trabalhar lá. A proteção que eles forneciam era muito irregular. O pessoal se sentia mal também por causa do calor. Tinha muito acidente com faísca, muita insalubridade. Quando o companheiro ficava doente, dificilmente ele se recuperava. Ia embora para o INPS e muitas vezes não voltava mais porque não tinha condições". (maquinista - Volks) (32)

Além dos acidentes de trabalho, algumas das doenças profissionais mais frequentes eram as ósseas (problemas na coluna vertebral causados por excesso de carregamento de peso ou trabalho em posição inadequada) e as respiratórias (contato constante com elementos tóxicos, por exemplo, na pintura). O depoimento de

um entrevistado da Scania esclarece algumas das causas desse tipo de problema. Afirma que na empresa não eram observados, por exemplo, os limites de carregamento de peso estabelecidos pela Organização Mundial da Saúde. Os trabalhadores eram obrigados a carregar peças com mais de 30 quilos e a empurrar carrinhos hidráulicos com painéis que pesavam mais de 1500 quilos, por percursos de até 200 metros. Além disso, não eram respeitados os necessários períodos de descanso durante a jornada para o pessoal que trabalhava no teste de motor e "tinha que aguentar aquele ruído o dia todo", assim como espaços mais curtos de revezamento para os que trabalhavam nas cabines de pintura.

Os entrevistados protestam contra a situação então vigente, expressando sua revolta, e uma aguda consciência de seus efeitos dilapidadores:

> "Um dos fatos mais marcantes para mim era quando o companheiro trabalhava dez, quinze anos na fábrica, e de repente ficava doente, se acidentava, as vezes tinha acidente grave e ficava incapacitado, aleijado. Ele ia para o INPS e ficava um, dois, três meses. E quando o INPS forçava ele a voltar para o trabalho, muitas vezes ele era imediatamente dispensado. Esse companheiro nunca mais ia arrumar emprego. Ele deixou a saúde dele na fábrica. Porque o exame médico que a gente tem que fazer pra entrar lá é rigorosíssimo. Qualquer probleminha não entra.
>
> Isso aí eu pensava, às vezes nem dormia à noite pensando nisso, comentava com a minha esposa. E a gente sem poder fazer nada..." (mecânico de manutenção -Volks)

Mais uma vez é importante assinalar a historicidade do problema, que não pode simplesmente ser pensado como uma característica genérica do trabalho fabril, independente de tempo, lugar, e principalmente da correlação de forças vigente. Os entrevistados fazem questão de assinalar que a situação hoje não é a mesma, graças aos avanços concretos obtidos pelas suas lutas e capacida-

de de organização, particularmente os acordos coletivos firmados nos últimos anos, e o trabalho integrado e sistemático do Sindicato, das Comissões de Fábrica e das CIPAs:

> "Hoje mudou muito. Hoje através de acordos coletivos uma série de garantias já estão asseguradas. Não é ainda do jeito que a gente quer, mas já melhorou muito. Além da fiscalização que a Comissão de Fábrica faz, tem os companheiros cipeiros que fazem curso no Sindicato sobre segurança do trabalho, higiene. O Sindicato agora também tem mais recursos, está mais equipado, tem um engenheiro de segurança do trabalho, uma médica e um médico de saúde ocupacional. O Sindicato hoje já tem uma certa estrutura para dar uma assessoria para as CIPAs e as Comissões de Fábrica". (idem)

Como já foi dito, não apenas a saúde física dos trabalhadores era violentada. Os entrevistados, nas quatro fábricas, assinalam enfaticamente também os problemas existentes relativos à saúde mental. Talvez pelo seu sentido mais dificilmente decifrável, social e culturalmente, e menos obviamente atribuível às condições de trabalho, a denúncia nesses casos é sempre acompanhada de uma tentativa de interpretação do significado e das causas do distúrbio mental verificado, as vezes ambígua e insegura, às vezes agudamente clara.

Na Mercedes, os entrevistados, além de afirmarem que "naquela época tinha muita gente louca lá dentro", discutiam porque isso acontecia, se era anterior ou posterior à entrada do trabalhador na fábrica. Nas duas hipóteses, entretanto, a responsabilidade era posta sobre a empresa.

Na primeira, pela sua falta de critérios de admissão do pessoal, ou melhor, por privilegiar, acima de qualquer outro, o critério da capacidade produtiva do trabalhador, o que, aliás, é a mesma constatação feita por um trabalhador da Ford, afirmando que o único teste que teve que fazer para ser admitido na empresa era a sua disponibilidade de prestação de horas-extra:

> "Não sei se tinha critério médico, porque na m

> nha área só dava louco. Porque naquela época não tinha assim aquela exigência de qualidade, o que eles queriam era a produção mesmo, que a produção tinha que sair de qualquer jeito. Então se o cara desse produção, podia ser louco, podia bater no outro, podia correr atrás do chefe..." (inspetor de qualidade da linha de montagem)

Na segunda hipótese, a responsabilidade da empresa é maior e mais clara: a "loucura" é vista como resultado do excesso de trabalho e da repressão sofrida no cotidiano:

> "Muita gente entrava já doidão, muitos ficavam doidos lá dentro. Teve um rapaz que de tanto fazer horas-extras, de tanto trabalhar (às vezes ele ficava de 22 às 6, saia no domingo às 6 e voltava das 2 às 10), ele se esgotou demais, ficou meio pancada. Então, quando a gente ia almoçar, ele não ia. Quando nós saíamos da seção ele se escondia atrás da máquina e falava que não ia porque tinha gente que ia bater nele, que ia matar ele. A gente falava: "Não tem ninguém". E ele: "Tem sim, tem três caras que querem me pegar". Ficou assim aquele problema, então a gente insistia, levava ele junto pra almoçar, voltava junto, e foi indo. Com o tempo a gente foi orientando ele pra ir no médico, prá parar de fazer hora-extra, então ele foi descansando um pouquinho.
>
> Ele fazia hora extra e ainda trabalhava na casa. Estava construindo a casa dele na época. Trabalhava das 6 às 14 horas, chegava em casa 3, 3:30, e trabalhava às vezes até 7, 8 horas da noite cavocando o terreno lá. Trabalhava direto na fábrica: sábado era normal, domingo. Foi ficando doidinho, pancadinha... Ele afiou a faca do restaurante, que parecia uma navalha, andava com ela no bolso e dizia que se os caras encostassem nele ele matava". (operador de máquinas - Mercedes)
>
> "Tinha pessoas... aconteceu com um rapaz: aquele monte de cavaco que fica no pé da máquina, ele andou correndo a seção e falando que era um formigueiro e que as formigas queriam pegar ele. Chegou a esse ponto.
>
> Tinha muitos casos assim. O cara ficava assim no pé da máquina saltando, pegando borboleta com a mão. Era normal você ver o cara vendo jacaré descendo da coluna, você ia lá e não tinha nada. Uma via jacaré, outro borboleta, outro um bando de g[illegible] linha. No controle mesmo tinha um cara assim. El[illegible]

via coisas, sentia que estava sendo perseguido, tanto que ele foi embora da Scania por se sentir perseguido.

Também, porque isso acontecia? Eu acho que isso acontecia pelo seguinte: o cara se sentia vigiado a todo o momento. Você levantava a cabeça da máquina e olhava, tinha um cara te olhando, você se sentia pior do que, sei lá... Chegava ao ponto de às vezes você ter que andar com um guarda armado atrás de você dentro da fábrica". (usinagem - Scania)

"Teve muitos casos de companheiros que ficavam atordoados de tanto trabalhar, de tanto ficar dentro da empresa com barulho, muito esforço, então não funcionava bem a mente. Muita gente dizia que via la galinha voando, urubu dentro da fábrica. Isso acontecia muito dentro da Volks nesse período". (operador de máquinas - Volks)

"O que mais era marcante pra mim dentro da fábrica era o numero de acidentes que tinha e também o numero de pessoas que ficavam loucas la dentro. Tinha varios casos do cara sair correndo la dentro e dizer que estava passando trem na Via Anchieta. Outros que viam a Kombi passar na linha carregada de galinha. Antes quase todo dia você via esse tipo de caso. O cara ficava louco ali no setor, era pego ali na marra e levado para o hospício, para cada de saúde, sanatório, clínica de repouso. Isso era muito comum nessa época". (maquinista - Volks)

As poderosas e modernas multinacionais automobilísticas utilizavam-se, para garantir seus altos lucros, não apenas de formas modernas e sofisticadas de exploração da mão de obra. Aproveitando-se ao máximo da impunidade garantida pelo autoritarismo político vigente no país e pelo enfraquecimento do poder sindical, não hesitavam em instituir as formas mais intensivas e dilapidadoras de exploração e opressão. Através delas os trabalhadores, não apenas eram expropriados de uma parte da riqueza que produziam, como eram submetidos a um esforço cotidiano, de características sem dúvida selvagens, e com consequências trágicas quando não fatais, no que se refere à preservação da sua identidade e integridade física e psicológica.

A mesma trágica história ouvida por Frederico (1979) p

lo menos cinco anos antes sobre o operário que, após uma briga com o chefe e pensando tê-lo matado, sofreu uma crise nervosa e se suicidou, foi relatada por um dos entrevistados, confirmando-a e evidenciando o seu peso na memória coletiva dos que trabalhavam na VW naquele período:

> "Eu me lembro até hoje do caso do companheiro que ficou tão nervoso que se jogou dentro do cadinho de alumínio magnético. Ele teve uma discussão com o chefe dele. Foi uma confusão que o encarregado fez com ele. Ele pegou uma barra de ferro, bateu na cabeça do encarregado, pensou que tinha matado, ficou num desespero e se jogou lá.
>
> Não sobrou nada, não tem condições lá onde ele se jogou. Eu fui olhar. Só sobrou um pedaço do sapato dele. Só sobrou o bico de aço do sapato. Eu conhecia ele pessoalmente. Ele tinha o apelido de Boneca, era um carinha que pesava uns 50 quilos. Ele já tinha problema psiquiátrico. Estava tratando e o médico não dispensou ele. Estava trabalhando na têmpera e foi transferido para a fundição, que era um verdadeiro inferno..." (maquinista - Volks)

Associados ao ambiente repressivo, à impossibilidade de expressar-se, à desconsideração dos limites físicos no esforço exigido pelo trabalho e das demais dimensões da vida fora da fábrica, invadidas pela extensão absoluta da jornada de trabalho, os casos de "loucura" relatados pelos trabalhadores impressionam como uma das evidências mais eloquentes do ponto a que havia chegado o processo de dilapidação da força de trabalho. Não era apenas a vida do trabalhador ou sua integridade física que estavam em risco, um risco que aumentava no mesmo ritmo do crescimento econômico. A situação agredia e violentava o trabalhador igualmente no plano moral e psicológico. Estafa, alcoolismo, impotência sexual irritabilidade e "neuroses", eram algumas das consequências mais frequentes dessa agressão cotidiana[33], que muitas vêzes chegav ao ponto de provocar desequilíbrios psicológicos de extrema gravidade. Os casos relatados pelos trabalhadores entrevistados, assim como os depoimentos recolhidos por Frederico (1979), expressam momentos em que a tensão posta pelas condições vividas atin-

gia o limite do insuportável, desagregando, no seu nivel mais básico, a identidade do trabalhador. Apesar de serem casos individuais, a frequência de relatos desse tipo é reveladora de alguns dos aspectos mais violentos das condições de trabalho, e suas dramáticas consequências sobre a subjetividade dos trabalhadores.

6 - A PRESENÇA DO SINDICATO DAS EMPRESAS

A presença do Sindicato no interior das empresas até a greve de 1978 era muito débil e reduzida. O momento da greve, na qual o Sindicato entra nas fábricas paralisadas por iniciativa dos trabalhadores, realizando assembléias, sistematizando reivindicações e negociando com os patrões, será um momento de "virada", de transformação de uma situação vigente por longos anos. Até então, e apesar dos avanços em termos das lutas e da organização de base da categoria, ocorridos ao longo da década e que serão analisados no Capítulo seguinte, a principal forma de acesso e atuação do Sindicato no interior das empresas eram os diretores sindicais de base[34].

O trabalho dos diretores de base tinha que enfrentar inúmeras barreiras: sua própria inexperiência, a desconfiança geral dos trabalhadores, o clima repressivo existente no interior das empresas. Consistia basicamente em promover a sindicalização (à qual procuravam dar um caráter menos assistencialista e mais de compromisso com a entidade: "nem que fizesse só um por dia, mas fazia consciente") e a distribuição do material do Sindicato, assim como em intervir, apoiar e incentivar as ações de resistência surgidas entre os trabalhadores.

Entre as empresas analisadas, a Scania e a Ford eram as que contavam, no período anterior a 1978, com maior acúmulo de trabalho sindical no seu interior. O clima relativamente mais liberal, e a presença de "um pessoal mais qualificado e instruído" justificava, segundo as informações colhidas, um "investimento" significativo do Sindicato nessas empresas. O trabalho siste

mático dos diretores de base começou em 1972 na Ford e em 1975 na Scania[35].

Além do diretor de base, atuavam na empresas vários outros ativistas: trabalhadores que haviam tido alguma participação sindical no período anterior a 1968, militantes de base da Igreja, militantes dos movimentos de bairro. Segundo os depoimentos, na Scania não havia qualquer grupo organizado de maneira mais permanente. Havia aquele pessoal "que sabia das coisas", que "se identificava" e estava sempre conversando, discutindo os problemas como dava, na hora do almoço, no ônibus, na saída, e que apoiava o trabalho sindical. Na Ford, o nível de organização interna era maior. Em 1976, a partir da luta por equiparação salarial realizada pelos ferramenteiros da empresa, surgiu uma Comissão que conseguiu se manter organizada e atuante por vários anos.

Todos os entrevistados assinalam as dificuldades de penetração do trabalho sindical no interior das empresas. Na Scania e na Ford, apesar do clima relativamente mais liberal, até mesmo o trabalho de sindicalização (algo inteiramente previsto na legislação vigente) era fortemente reprimido e tinha que ser realizado às escondidas, nas horas em que diminuia a vigilância das chefias e dos guardas, como por exemplo, durante o almoço. Os entrevistados afirmam que era comum ver um guarda armado andando atrás dos diretores do sindicato dentro da empresa, que tinham inclusive que tomar cuidado com o que faziam e com quem falavam pois "se um chefe visse a gente conversando muito com um trabalhador, logo ia lá pressionar, perguntado o que a gente tinha dito, o que a gente queria. A gente então tinha que ter cuidado prá não expor o companheiro"[36].

A frase seguinte evidencia o tamanho da barreira a ser vencida para a realização do trabalho sindical naqueles anos:

> "O Severino vinha sózinho no banco do ônibus. Os caras não queriam sentar perto do diretor do Sindicato, tinham medo". (inspetor de qualidade- Scania)

A distribuição do material do Sindicato também não podia ser feita abertamente:

> "O pessoal do Sindicato, para entregar um boletim, tinha que passar com ele debaixo da camisa. Se você pegasse o boletim lá na rua e entrasse na fábrica, você também estava sujeito a ser mandado embora, tinha que entregar escondido". (operador de máquinas - Scania)

Mas o medo se mesclava ao interesse, à necessidade de ter acesso à informação e algum tipo de contato com a entidade sindical:

> "O suplemento era super-concorrido lá dentro. O pessoal se interessava. Era concorrido mas muito perseguido também. Era normal o cara pegar um suplemento e rasgar ele assim, mas não era de ódio, era de medo, porque você tinha toda uma equipe atrás de você". (Scania)

> "Nessa época praticamente não se falava em Sindicato. Eu conhecia assim algumas pessoas do Sindicato dentro da Ford, mas isso porque eu era simpatizante do Sindicato e dentro de cada fábrica que eu trabalhava eu procurava conhecer as pessoas do Sindicato. Mas a participação do dirigente sindical dentro da fábrica era mínima, o trabalho sindical praticamente não existia. Era a época da política dura mesmo". (mecânico de manutenção- Ford)

> "Eu praticamente não tinha conhecimento nenhum a respeito do Sindicato. Quando chegava lá o "Bilhete do João Ferrador", eu por exemplo, eu não lia, eu comia aquilo. Eu achava uma coisa muito interessante, mas não sabia nem a procedencia daquilo não sabia nem de onde vinha nem o que era. Eu ficava super-interessado. Mas também não aparecia ninguém do Sindicato prá falar com a gente. Eu fui sindicalizado dois anos depois que eu entrei na Ford (1975), e isso porque eu procurei alguém". (eletricista - Ford)

Os diretores de base tentavam aglutinar em torno de si os ativistas existentes dentro da empresa e manter em cada setor um companheiro com a função de ser o ponto de contato e de apoio

ao trabalho desenvolvido. Além disso lutavam pela liberação do trabalho para a empresa, de forma a poderem se dedicar mais livremente à atividade sindical:

> "Eu sempre dava um jeito de sair da máquina. Chegava para o feitor, pedia um passe para ir à enfermaria, e sumia no mundo.
>
> Era na marra mesmo. Não teve nenhum acordo. Até o ponto em que me tiraram a máquina. Eu não tinha mais máquina pra trabalhar. Então ficava o dia inteiro andando pela fábrica". (diretor sindical de base - Ford)

Os diretores procuravam também estimular a participação dos trabalhadores nas campanhas gerais desenvolvidas pelo Sindicato. Quando havia algum evento importante, como uma assembléia de campanha salarial na Ford, por exemplo, por vezes se conseguia lotar alguns ônibus. Os trabalhadores da Ford eram conhecidos como os que mais participavam das atividades do Sindicato.

Segundo as informações obtidas, as CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) existiam, mas não funcionavam. Eram controladas pela empresa através das chefias: seus membros eram indicados por elas e apesar de eleitos pelos trabalhadores, "não podiam fazer quase nada".

Um dos entrevistados (mecânico de manutenção da Ford), que foi cipeiro em 1976, mostra o ponto a que havia chegado o boicote da empresa à atividade dos cipeiros (prevista e garantida por lei):

> "Eu não consegui nem ter a plaquinha de identificação. A segurança alegou que a firma não tinha verba pra comprar a chapinha. Alem disso eu não pude fazer nem um relatorio da CIPA durante todo o ano".

Além das limitações diretamente impostas pela empresa, o que dificultava o trabalho das CIPAS era a ausência de outros

níveis de organização dos trabalhadores,com os quais esta pudesse se articular, tais como Comissões de Fábrica, ou a própria presença mais efetiva dos diretores de base do Sindicato.

Na Scania,em janeiro de 1977, foi criada uma "Comissão de Cooperação" composta por representantes de empregados e empregadores, como resultado, segundo o que se pode aferir, de uma pressão exercida pelo Sindicato dos Trabalhadores da Scania na Suécia. Em 1976 este havia enviado um representante ao Brasil, que covenceu o Sindicato de São Bernardo a exercer uma pressão conjunta sobre a empresa,no sentido de criar uma comissão de representantes dos trabalhadores. A pressão deu resultado, e já estava definido um acordo, assinado pelos dois sindicatos, faltando apenas a assinatura da empresa, quando o representante sueco voltou a seu país. Imediatamente a Scania voltou atrás no que havia sido verbalmente acordado, recusou-se a assinar o documento conjunto e criou unilateralmente outra Comissão, completamente descaracterizada em relação ao projeto inicial.

Segundo os entrevistados, essa Comissão tinha a função de "tapar o sol com a peneira", e fazia parte da política "mais inteligente", de dominação mais sutil que caracterizava a empresa. Não desenvolvia nenhum trabalho importante de luta ou organização,"tratando apenas de coisas que não alteravam em nada a situação do trabalhador", e não teve nenhum papel na greve de 1978 ou no seu trabalho de preparação. Pelo contrário, era vista com desconfiança pelos ativistas sindicais e, segundo o seu depoimento, por muitos trabalhadores também:

> "A Comissão era dela (da empresa), e os elementos tinham toda a regalia. Era pau mandado deles. O trabalhador, que era representado por aquele pessoal começou a ver que não dava prá ter um representante daquele jeito. Não era um representante de luta, era um representante que estava ajudando a oprimir".

Na Mercedes e na Volkswagen, a estratégia de atuação dos diretores de base não deferia muito daquela desenvolvida nas

duas outras empresas até agora analisadas: trabalho de sindicalização, tentativa de introduzir o sindicato na empresa através da distribuição do seu material de propaganda, apoio às iniciativas de resistência dos trabalhadores e sua defesa contra os aspectos mais abusivos das condições de trabalho. Mas ao que parece os resultados dessa atuação foram bem menores. A maior repressão inibia a ação do dirigente sindical, não apenas devido às punições que sobre ele poderiam se abater (apesar das prerrogativas legalmente estabelecidas para o seu cargo), como também pela probabilidade de que os trabalhadores que com ele tivessem contato pudessem ser atingidos.

> "Tinha lá o Djalma que na época já era diretor do Sindicato. A gente conversava, mas não tinha aquele trabalho assim aberto. Era tudo mais difícil.
>
> Os diretores não tinham tempo livre. E também não forçavam muito, porque se eles conversassem muito com o trabalhador, esse trabalhador já ia ficar visado pela chefia como o cara que estava conversando muito com o pessoal do Sindicato". (inspetor de qualidade - Mercedes)

> "Eu nunca ouvi falar de Sindicato nos 8 anos que passei na Volks. Saí da Volks e fui prá Ford e aí era diferente. Havia um clima de mais discussão entre os trabalhadores, não se falava só de futebol e novela e o pessoal não tinha tanto medo da supervisão. E havia dentro da Ford dirigente sindical que discutia, que sindicalizava os trabalhadores". (montador-Ford)

A pressão das chefias, a possibilidade permanente de punição atemorizava os trabalhadores e criava, em muitas áreas, fortes resistências ao trabalho sindical que se tentava desenvolver, o que também já havia sido observado na Scania.

> "Tinha muitas pessoas lá que não queriam nem ouvir falar do sindicato". (inspetor de qualidade - Mercedes)

Entre os mensalistas, há indícios de que essa resistência era ainda maior:

> "O Djalma sempre teve medo de entrar no meu setor. Ele nunca fala isso, mas ele sempre teve medo". (técnico de laboratório - Mercedes)

Apesar disso, aparecem também referência de trabalhadores que, por sua própria iniciativa,procuravam o diretor do Sindicato, com o objetivo de se filiar à entidade. O que revela, por um lado,as limitações e,por outro,as potencialidades do trabalho sindical. Entre elas, um interesse pelo sindicato sempre existente entre um alguns trabalhadores. Trabalhadores que haviam sido sindicalizados anteriormente, às vezes em sindicatos metalúrgicos de outras cidades, às vezes mesmo em outras categorias ou que haviam tido experiências de luta anteriores (como a greve de 1968 em Osasco),ao entrar nas fábricas de São Bernardo tentavam encontrar algum sinal de existência do Sindicato:

> "Eu mesmo prá ser sindicalizado, eu que fui neles, eles não iam. Foi o Djalma que fez a minha ficha, ele me deu pra preencher em casa e depois levar pra ele. Eu perguntava,porque eu sempre gostei de sindicato, na outra firma eu tinha participação. Então eu perguntava: não tem ninguém do Sindicato aqui? Ah, tem o Djalma!".
>
> Mas tinha nego que tinha até medo de falar: "Você vai,você procura ele, mas meio escondido, não deixa o chefe ver não". Eu não tinha medo, então eu fui, procurei ele,ele me deu a ficha, aí eu peguei, fiz a ficha, errei num negocio lá, eu não sabia fazer a ficha, aí ele me deu outra noutro dia, esclareceu direitinho, trouxe prá casa de novo, fiz e aí estava certo.
>
> Que diferença de hoje, que prá gente sindicalizar o pessoal a gente vai de seção em seção, com a prancheta na mão, na cara do chefe, do mestre, de todo mundo. Lá onde eu trabalho, se tiver 5% que não é sócio, é muito. Mas naquela época não era assim não". (operador de máquina - Mercedes)

NOTAS

(1) Ver Quadro 1 (pg.).

(2) Velho, 1986: 19/20.

(3) Jornal Movimento nº 151, 22/5/78.

(4) Humphrey, 1980 e 1981. Ver também Capítulo 1 deste trabalho.

(5) Como por exemplo o corte do leite que era servido nas refeições (Volkswagen, noticiado pela "Tribuna Metalúrgica" nº 17, abril/1973) e o fim da gratuidade no transporte (Ford, Tribuna Metalúrgica nº 23,maio - junho/1974). Em 1976, a única empresa automobilística que mantinha a gratuidade do transporte era a Mercedes, tendo ocorrido nas demais, durante aquele ano, aumentos que variavam de 25% (Volks) a 130% (Ford)(Tribuna Metalúrgica nº 30).

(6) Conforme informação prestada por um diretor sindical de base entrevistado, em 1968, por solicitação da diretoria da empresa,a Polícia Militar, armada de metralhadoras, cercou a fábrica em greve. A diretoria do Sindicato, então presidida por Afonso Monteiro da Cruz, foi duramente ameaçada de ser presa e sofrer intervenção,caso tentasse prestar alguma forma de apoio aos trabalhadores grevistas.

(7) Ver Capítulo 1, Seção 1.

(8) Conforme levantamento realizado pela Coordenadoria de Bem Estar Social (COBES) da Prefeitura Municipal de São Paulo em 1981, no período 1970 a 1980,a população favelada do Município de São Paulo teria aumentado 446%,contra um aumento de 44% da sua população total.

(9) Conforme "Cadastro de Favelas de São Bernardo do Campo,1978"

Departamento de Promoção Social da Secretaria de Saúde e Promoção Social da Prefeitura do Município de São Bernardo do Campo, pgs. 40 e seguintes. Esses 7,9% correspondem,em números absolutos,a 725 favelados. Segundo o registro, 367 favelados trabalhavam na Volkswagen (o que correspondia a 1% dos seus empregados), 80 na Scania (2,6%), 66 na Mercedes (0,5%) e 44 na Ford (0,5%). Vale lembrar que o número de trabalhadores dessas empresas,que eram favelados,pode ser bem maior que esse já que o Cadastro abrange apenas o município de São Bernardo,e a porcentagem de trabalhadores empregados nas indústrias metalúrgicas dessa cidade que moravam nos municípios vizinhos, inclusive Diadema (a maior concentração de favelas da região) era muito grande.

(10) Jornal "Em Tempo", junho de 1978, pg. 5.

(11) Depoimento de um ativista sindical colhido por José Alvaro Moisés, em 1980, in Arquivo CEDEC.

(12) Depoimento colhido por mim e Victor Manuel Durand em 1982.

(13) Esse aspecto foi analisado e observado também por Rainho (1980), Humphrey (1979, 1980 e 1982) e Frederico (1979).

(14) Depoimento colhido por mim e Victor Manuel Durand em 1981.

(15) Tribuna Metalúrgica nº 14, dezembro de 1972, pg. 8.

(16) Idem.

(17) Idem.

(18) Tribuna Metalúrgica nº 17, abril/maio de 1973.

(19) Esse dado é confirmado pelos estudos dos técnicos do DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho). Ver Ribeiro e Lacaz (1984), caps. 3 e 4).

(20) Em julho de 1977, o Sindicato denunciava a ocorrência de fato semelhante na Volkswagen : a imposição pela empresa da mudança de horário no setor de manutenção. Os operários seriam obrigados a "folgar" às segundas-feiras ,ao invés do sábado ,e quem se recusasse a fazê-lo era imediatamente punido. O sindicato protesta, apontando os prejuízos que isso significaria para o trabalhador: "... na 2ª feira a família do trabalhador está trabalhando ou estudando,enquanto o coitado tem que ficar em casa sem lazer ou convívio familiar". Afirma que a medida é ilegal e exorta os trabalhadores a resistirem à imposição patronal.("Tribuna Metalúrgica'hº 42, julho de 1977)

(21) Em novembro de 1976, por exemplo, a empresa estaria impondo aos trabalhadores da seção de tapeçaria, mulheres em sua grande maioria, o cumprimento de jornadas de 14 horas seguidas (das 6 às 20 horas), com apenas uma hora de intervalo para almoço, devido à necessidade de atender a uma demanda de exportação. Em abril desse mesmo ano, os operários da seção de pintura teriam sido obrigados a trabalhar no feriado nacional de 21 de abril (por ironia, dia de Tiradentes, o patrono dos metalúrgicos).

(22) Tribuna Metalúrgica, nº 11, agosto/1972.

(23) Tribuna Metalúrgica nº 10, junho / 1972.

(24) Tribuna Metalúrgica nº 17, março/1973.

(25) Tribuna Metalúrgica nº 23, maio/junho/1974.

(26) Depoimento colhido por mim em 1985.

(27) As principais reivindicações da greve geral dos metalúrgicos do ABC no ano de 1979, além do reajuste salarial,eram o reconhecimento dos delegados sindicais e a estabilidade no emprego.

(28) Na Tribuna Metalúrgica nº 16 (fevereiro de 1973), o Sindicato denuncia esse fato, dizendo que havia sido procurado por um grupo de trabalhadores da Mercedes indignados com esse tipo de controle. Pede a fiscalização do Ministério do Trabalho, que vai até a empresa e a obriga a fechar o buraco. Em maio de 1974 (TM nº 23), o Sindicato denuncia que a chefia da ferramentaria havia novamente aberto o tal buraco. O assunto já havia sido levado à diretoria da empresa e, caso não fosse resolvido, mais uma vez a fiscalização do Ministério seria acionada.

(29) Depoimento de um operário da Volks ao jornal "Em Tempo" nº 14, pg. 5, junho/1978.

(30) Ver Frederico (1979), Rainho (1980) e Maroni (1982).

(31) Ver Ribeiro e Lacaz (1984), capítulos 3 e 4.

(32) Vários processos pedindo o pagamento de adicional de insalubridade foram abertos pelo Sindicato no período; entre eles, na fundição da Volkswagen e na seção de tratamento térmico da Ford (TM nº 1, julho/1971).

(33) Ver Ribeiro e Lacaz (1984).

(34) Os diretores sindicais de base são os membros suplentes da diretoria do Sindicato, não afastados da produção e que gozam das mesmas prerrogativas legais que os seus membros efetivos (a Diretoria Executiva, geralmente composta de 7 membros): estabilidade no emprego durante a gestão (3 anos) e mais um ano após o seu término.

(35) Segundo as informações obtidas, por volta de 1975 havia apenas 162 trabalhadores sindicalizados na Scania. Às vesperas da greve, esse número havia subido para 1.100 ou seja, cerca de 40% do conjunto dos trabalhadores da empresa (Entrevista realizada com o diretor sindical de base no período 1975-1978). Na Mercedes esse número era proporcionalmente menor

(35%) e na Ford, atingia 50%,o maior índice de sindicalização por empresa entre os metalúrgicos de São Bernardo.

(36) Entrevista realizada com um trabalhador da usinagem da Scania.

CAPÍTULO 3 - O SINDICATO - O DISCURSO DA DIGNIDADE

A análise da atuação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo no decorrer da década de 70 será dividida em duas partes. Nesse Capítulo, além de algumas hipóteses gerais sobre o contexto político em que se desenvolvia a ação sindical, será analisado o discurso elaborado pelo Sindicato a respeito da situação vivida pelos metalúrgicos de São Bernardo, sua identidade, e de que forma entrava nesse discurso a noção de dignidade.

O Capítulo seguinte estará centrado na análise das lutas e campanhas desenvolvidas pelo Sindicato no período, até desembocar na conjuntura política na qual se deu a eclosão da greve e os seus antecedentes imediatos.

1 - ALGUMAS HIPÓTESES GERAIS

Dos capítulos anteriores ressalta a primeira constatação: a penetração do Sindicato nas fábricas era frágil, assim como a sua presença no cotidiano dos trabalhadores. À histórica debilidade do sindicalismo brasileiro em têrmos da sua organização de base, somavam-se as dificuldades impostas pela dureza da repressão patronal que florescia quase que sem limites no quadro do autoritarismo político vigente.

A segunda constatação: a ação do Sindicato desenrolava-se no quadro de uma ditadura militar que durante o período analisado conheceu o auge da sua capacidade repressiva sobre o conjunto da sociedade e o início da crise que levaria ao seu fim. A consideração disso será fundamental para entender a história do Sindicato no período, assim como a configuração da conjuntura particular que assistirá ao surgimento das greves.

O papel do Sindicato no desenvolvimento das experiên-

cias de luta e organização dos metalúrgicos de São Bernardo no decorrer da década de 70 e particularmente no processo que culminou com a eclosão das greves foi a meu ver subestimado por outros pesquisadores que se debruçaram sobre o tema [1]. Partindo como tantos outros analistas e curiosos da hipótese da existência de um forte elemento de espontaneidade nas greves, cheguei à conclusão de que o Sindicato, apesar de não ter sido o seu organizador explícito, teve um papel fundamental no processo de lento acúmulo que criou as condições da sua eclosão. Ao longo dos anos, devido à sua atuação nas sucessivas campanhas salariais e às diversas tentativas de penetração nas bases e organização da categoria, o Sindicato foi se tornando o principal "centro de elaboração discursiva" (Sader, 1984) do movimento em São Bernardo[2].

Por outro lado, a eclosão das greves não pode ser pensada apenas como resultado de um longo e linear acúmulo de trabalho de base. Sua força e expressão superaram em muito a organicidade pré-existente, o que em parte explica a surpresa suscitada pela greve. A hipótese que pretendo discutir é que o acúmulo anterior foi potencializado pelo clima geral de insatisfação existente no país em relação à ordem autoritária e pelo espaço aberto para a expressão dessa insatisfação devido ao agravamento da crise político-institucional da ditadura ocorrido a partir de meados de 1977[3]. O movimento grevista portanto, e como já foi dito, não poderá ser explicado sem referência à conjuntura política em que ocorreu. Uma conjuntura que Kowarick (1983) chamaria "de fusão", para onde confluíram processos gestados durante toda a década, e, na medida dessa confluência e da possibilidade da sua expressão condensada, começaram a inverter-se tendências. O que durante tanto tempo havia estado atomizado, particularizado, fragmentado, silenciado, expressou-se, e na medida dessa expressão, conquistou espaços e abriu novos caminhos, modificando a configuração das forças políticas e sociais em presença.

O golpe militar de 1964 significou a desarticulação do pacto populista e do Movimento Sindical que dele fazia parte. Apesar das conhecidas deficiências da institucionalidade democrática vigente no período anterior, a sua ruptura terá consequências profundas na vida política brasileira, particularmente nas formas de relação entre o Estado e a sociedade.

Sem a pretensão de analisar a natureza e a evolução do regime político então instaurado, é necessário destacar algumas questões, particularmente referidas aos processos de desarticulação-rearticulação dos movimentos sociais ocorridos durante a sua vigência[4].

A intervenção repressiva do Estado na sociedade e a multiplicação dos seus instrumentos de controle e coerção representaram um ônus por demais evidente para o movimento popular ou para qualquer tentativa de expressão autônoma da sociedade. Além da repressão física, do clima de medo, opressão e impotência, bastante conhecidos por todos os que viveram aqueles tempos, foram drasticamente reduzidos os espaços por onde era possível se mover. Durante muito tempo o resultado foi a fragmentação, o protesto isolado, a solidão e o silêncio. Mas nisso havia um risco também para o poder. Multiplicaram-se os pontos de tensão e conflito potencial entre o Estado e a sociedade. Este passou a ser "um referente negativo para cada vez um número maior de cidadãos" (Durand, 1982). Mal a sociedade começou a se mover, tendeu a encontrar-se com ele - e quase sempre do lado oposto. Espremido pela institucionalidade vigente, por menor que fosse, o movimento tendia a se chocar com ela. Será inclusive através de alguns dos próprios instrumentos criados ou mantidos como peças importantes do projeto de legitimação do regime (como o bi-partidarismo, as eleições controladas e o sindicalismo oficial), que contraditoriamente surgirão algumas das mais poderosas tendências de contestação à ordem imposta.

Esse não foi, porém, o único risco. O grande projeto da ditadura, peça fundamental na sua tentativa de legitimação pe

rante a sociedade, era o desenvolvimento econômico do país, e, mais que isso, a sua transformação em "Grande Potência". Por algum tempo ele será bem sucedido. Durante o período mais repressivo, não apenas a burguesia se coesionou em torno do Governo, apesar dos golpes desferidos nos seus mecanismos tradicionais de representação política. Boa parte da classe média, assim como setores importantes das classes trabalhadoras, aderiram ao projeto do "Brasil Grande". Porém, como bem assinala Cardoso (1980), a busca da legitimidade baseada no desempenho econômico contém em si um grave problema. Citando Hirschman:

> "Mesmo com a prosperidade crescente, havendo desigualdades também crescentes, as comparações que os setores relativamente privados do bem-estar fazem com aqueles que dele desfrutam, produzem um efeito de deslegitimação importante".

No entender de Cardoso, um efeito desse tipo estaria por trás do comportamento da população brasileira que se tornou visivelmente contrária ao regime militar a partir de 1974.

Através do projeto do "Brasil Grande", o governo interpelava a sociedade. Ao mesmo tempo em que fechava e obstruía os seus canais de representação e expressão, solicitava a sua participação no esforço desenvolvimentista. Prometendo bem-estar, "segurança e desenvolvimento" tentava justificar a repressão e a ordem imposta e pedia à sociedade, (e fundamentalmente à classe trabalhadora) que assumisse o sacrifício expresso na famosa frase de Delfim Neto: "É preciso primeiro esperar crescer o bolo para depois distribuir".

O problema é que esse tipo de interpelação criava expectativas e abria espaços para a cobrança da promessa feita. Essa questão estará particularmente presente entre os metalúrgicos de São Bernardo.

No plano das relações entre o Estado e os sindicatos, uma série de transformações também irão ocorrer. No chamado "pacto populista", estes eram uma peça, se bem que subordinada, importante. O golpe irá provocar um corte radical nessa relação,

principalmente porque o novo regime passará a prescindir da mobilização popular como uma de suas fontes de legitimidade.

A primeira medida do novo governo foi promover uma cuidadosa "limpeza" nas cúpulas sindicais, afastando todos os dirigentes comprometidos com a situação anterior, seja por estarem à frente das lutas e mobilizações mais avançadas do período, seja pelo papel desempenhado na relação entre o governo populista e o movimento dos trabalhadores.

No plano dos mecanismos de controle da atuação sindical, o que o Governo militar fez foi simplesmente usar todos os dispositivos existentes na CLT, mantidos intactos durante o período democrático. Além disso, proibiu o direito de greve (Decreto-Lei 4330, de 1964), extinguiu na prática qualquer garantia de estabilidade no emprego através da criação do FGTS, e instituiu uma nova política salarial (1965), que passaria a regulamentar rigidamente o índice anual de reajuste a ser concedido para cada categoria de trabalhadores, retirando do plano da relação direta entre as classes a determinação desse valor, e fechando um dos poucos espaços deixados em aberto pela legislação brasileira à atuação sindical.

A maioria dos dirigentes sindicais, entre eles muitos interventores nomeados pelo governo em substituição aos que haviam sido cassados, acomodou-se à nova situação. Sua postura passou a ser essencialmente assistencialista, clientelista e imobilista, quando não policialiesca e corrupta. Sua atuação limitava-se ao cumprimento dos rituais definidos em lei nos momentos da "negociação" anual, sem que houvesse qualquer preocupação em desenvolver uma prática de mobilização efetiva das bases. A consequência disso, como pode ser visto no Capítulo anterior, foi o abandono dos trabalhadores à sua própria sorte no interior das empresas, em uma situação muito desfavorável.

Por outro lado, aqui também, contraditoriamente, estavam potencialmente contidas algumas condições de modificação da

tradicional relação de dependência dos sindicatos brasileiros em relação ao Estado. Em primeiro lugar, porque apesar da grande maioria dos dirigentes sindicais manter-se fiel à Estrutura Sindical Oficial, retirando dela e não de um esforço de representação das bases a fonte de sua legitimidade, sua relação com o Estado modifica-se. Mesmo os mais oficialistas entre eles deixarão de ser depositários de qualquer parcela de poder no sentido de influenciar nos rumos da política salarial ou trabalhista, em contraste com o período anterior(5).

Em segundo lugar, acompanhando a tendência anteriormente assinalada de transformação nas relações entre o Estado e a sociedade, alterou-se a relação entre o movimento e a institucionalidade vigente. Historicamente um dos setores da vida nacional mais submetidos à ação controladora do Estado, o movimento sindical havia se refugiado na relativa democracia vigente no período 45-64, confiando na não utilização dos mecanismos institucionais de controle da sua atuação e eximindo-se de confrontá-los claramente.

Depois do golpe, isso não será mais possível. Num primeiro momento, o resultado foi a desorganização e a fragmentação. Mas a estreiteza e a rigidez dos marcos legais existentes tenderiam a transformar qualquer luta e ação de resistência, por menor que fosse, num movimento que se chocava com essa legalidade. A inexistência de mecanismos de mediação e expressão do conflito tenderiam, como em várias outras situações autoritárias, a transformar "qualquer aumento de salários" em "um assunto de política nacional que constitui um desafio à ordem total" (Torres Rivas, 1984). O questionamento ou o alargamento dos limites legais existentes tornava-se assim, uma questão vital para a própria sobrevivência do movimento, mesmo nos seus estágios mais iniciais.

Será esse o caminho percorrido pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Fundado em 1952, e sem maiores experiências de luta no período anterior a 1964, irá progressivamen-

te destacar-se do imobilismo reinante, de forma bastente diversa da outra vertente de contestação do sindicalismo oficial, reunida em torno das "oposições sindicais". Através de um discurso muito próprio que será caracterizado a seguir, e a partir da utilização da institucionalidade existente, terminará por se chocar com os seus limites. Aproveitando-se dos canais mais tradicionais e ao mesmo tempo introduzindo práticas inovadoras, a inicialmente tímida utilização da estrutura se transformará no seu questionamento aberto nas grandes greves de 1979 e 1980. A greve de 1978 será um momento intermediário nesse processo.

2 - O DISCURSO DA DIGNIDADE

O "Justo Preço" pela Força de Trabalho

Nos primeiros anos da década de 70, na fase mais repressiva e ufanista do Governo Médici, transparecia no jornal "A Tribuna Metalúrgica"(TM), órgão oficial do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema que começou a ser editado em junho de 1971, um fonte grau de adesão ao projeto desenvolvimentista da ditadura militar[6].

A época era definida como "esses tempos de participação coletiva na solução dos problemas nacionais", e o regime originado da "Revolução de 1964" e o governo que o representava, reconhecidos como os grandes promotores "do extraordinário progresso econômico que experimenta o país"[7].

O Sindicato, por sua vez, era definido como "um órgão de colaboração do governo", demonstrando grande preocupação em apresentar-se como um interlocutor sério e responsável:

> "Temos que mostrar a nossa capacidade de colaborar e com responsabilidade exigir a nossa parti

> cipação nas decisões relativas aos trabalhadores e sobretudo naquelas que dizem respeito aos interesses do nosso querido Brasil". (TM nº 1, jul/71).

> "Nossa direção sindical e os próprios trabalhadotem tido um comportamento exemplar diante do novo sistema de governo, criticando construtivamente aquilo que entendemos de errado e incorreto e defendendo e divulgando tudo aquilo que entendemos favorável aos interesses da Nação e do seu povo". (TM nº 2, ago/71)

Essa atitude era apresentada como exemplo de autonomia e independência política. Através dela o Sindicato tentava se diferenciar dos "pessimistas" e destrutivos".

Nesse contexto, a noção de dignidade, palavra empregada com muita frequência nas páginas do jornal (dos editoriais escritos por vidal às cartas anônimas publicadas na seção "Notícias das Fábricas), aparece inicialmente associada à idéia de um trabalhador honesto, responsável, de "comportamento exemplar", cujos interesses estariam identificados com os do "desenvolvimento do país"(8). Aparece associada à possibilidade da constituição de uma identidade auto-valorizada e socialmente reconhecida, construída a partir do trabalho árduo exercido no setor mais moderno da economia brasileira, responsável em grande medida pelas altas taxas de crescimento então experimentadas.A identidade de um trabalhador sério,dotado de uma "dignidade profissional"específica e de certa forma diferenciada do conjunto da classe.

Desde o começo, porém, não serão esses os únicos elementos presentes no discurso. Sentindo-se interpelado pelo projeto desenvolvimentista, o Sindicato dispõe-se a oferecer a sua colaboração e assumir os seus objetivos. Ao mesmo tempo, e por causa disso, sente-se interlocutor do governo, e desde o começo, reclama o reconhecimento dessa condição. Consciente da importância do seu trabalho no modelo econômico vigente, os metalúrgicos de São Bernardo sentem-se, de alguma forma, sujeitos do processo em curso, e, nessa medida, com direito de falarem e serem ouvi-

dos. A contrapartida, portanto, do bom comportamento e da adesão ao projeto, é a reivindicação da participação nos frutos do próprio trabalho:

> "Temos que nos conscientizar da nossa responsabilidade como trabalhadores, temos que nos fazer presentes no cenário nacional (...) e dentro da ordem exigir a nossa participação nos frutos do progresso, como os patrões nos exigem a produção diária..." (TM nº 3, set/71)

Além da retribuição material do esforço dispendido, o que os metalúrgicos de São Bernardo se sentem no direito de exigir é o reconhecimento moral e social do valor do seu trabalho. Já nos primeiros números da Tribuna Metalúrgica aparece, no entanto, o ressentimento por essa dupla ausência:

> "Nós sempre trabalhamos dentro da ordem e para o progresso, e notadamente nos últimos anos pudemos notar que só o trabalho constrói. Mas até agora poucas, - ou nenhuma - tem sido as demonstraçoes de reconhecimento pelos efeitos dignificantes do nosso trabalho". (9)

Estão presentes aqui duas idéias,que serão centrais na fissura que progressivamente se estabelecerá entre o Sindicato e o projeto desenvolvimentista e autoritário e na configuração posterior da identidade dos metalúrgicos de São Bernardo. Em primeiro lugar, a consciência de ser sujeito de um processo vital para o desempenho econômico do país; e em segundo,a idéia de merecimento, central na constituição da noção de dignidade.

"A dignidade do trabalhador é o merecimento do trabalhador: aquilo que você merece, aquilo que deve lhe ser dado"(10). O que transparecerá nas páginas do jornal desde o início, e num crescendo no decorrer do período analisado, será, a meu ver, a elaboração daquilo que foi chamado por Pellegrino (1983),de ruptura das regras de reciprocidade(11).

Será dito e repetido de diversas formas nas páginas

do jornal, que os metalúrgicos de São Bernardo não estariam recebendo salários justos e correspondentes ao valor da sua força de trabalho. Salários compatíveis com a sua dignidade profissional (sua qualificação específica, a honestidade e a seriedade do esforço dispendido e a importância do seu trabalho para a economia do país) e capazes de constituir a via de acesso a uma vida digna (onde estivessem garantidos o atendimento das suas necessidades básicas tais como saúde, alimentação, moradia, educação). A idéia presente é que o trabalho exercido deveria garantir tudo isso. O que não estava acontecendo:

> "A paz social será possível quando o patrão reconhecer a nossa dignidade de trabalhador e não mais oferecer um preço vil pela nossa força de trabalho" (TM nº 8, março/72).

> "Para nós, a antecipação salarial é uma questão de dignidade: afinal, as empresas vivem do nosso serviço, e nós na medida do possível, temos que viver bem com o fruto do trabalho, nossa única fonte de sobrevivencia". (12)

> "Esse círculo vicioso de tirar de muitos pobres para enriquecer poucos já ricos, tem que ser invertido em sua forma de rotação, para que possamos sentir melhor a sensação de viver dignamente". (13)

> (os salários)... "não tem a capacidade necessária para que as pessoas passam adquirir tudo o que necessitam para uma vida digna". (14)

Rapidamente será introduzida no discurso também a noção de perda. Os metalúrgicos de São Bernardo, e o conjunto da classe trabalhadora brasileira, não apenas não estão ganhando com o crescimento econômico do país (o que mereciam e o que lhes foi prometido), como estão perdendo: recebendo salários mais baixos, trabalhando mais, comendo pior, morando pior. O "progresso da Nação" começa a ser visto como algo que não necessariamente corresponde ao "progresso dos trabalhadores", e se evidencia uma noção de desigualdade, de que alguns ganham e outros perdem com

o desenvolvimento do país[15]. Baseado principalmente nas pesquisas do DIEESE e em artigos do jornal "Opinião" (jornal de oposição e veículo das primeiras e conduntes críticas aos aspectos perversos do "Milagre Brasileiro")o Sindicato denunciava a deterioração das condições de vida da classe trabalhadora, sempre contraposta ao aumento da lucratividade das empresas, principalmente as automobilísticas, reclamando a parte que cabia aos trabalhadores no tão propalado desenvolvimento do país[16].

Em artigo intitulado "Tiram do nosso estômago o preço do progresso" o sindicato chamava a atenção para a queda dos salários (calculada em 39% no período 1960-1972), o aumento do número de horas necessárias à aquisição da cesta básica (61,5% de 1965 a 1972) e as suas consequências: o aumento da taxa de mortalidade infantil e da desnutrição, a diminuição da capacidade de amamentação das mães e do consumo de carne e leite pelas famílias trabalhadoras:

> "O operário paulista só come carne uma vez por semana; há dez anos comia pelos menos duas vêzes e com fartura". (17)

Essa problemática será pisada e repisada em cada luta ou campanha desenvolvida pelo Sindicato no decorrer da década, e nos três Congressos da categoria realizados (1974, 1976 e 1978). Além da denúncia, o Sindicato tentará apontar uma perspectiva de luta contra essa situação: a afirmação da própria entidade como canal de união, organização e conscientização dos trabalhadores, local da resistência possível ao processo assinalado. Inicialmente concretizada em termos principalmente da atuação jurídica do Sindicato (exigência de aplicação da legislação trabalhista), à medida em que se desenvolviam as experiências de luta da categoria, a ênfase se deslocará para a valorização da mobilização dos trabalhadores, da sua participação direta nas Assembléias, Congressos, abaixo-assinados, assim como a sua resistência cotidiana nas fábricas.

Na tentativa de configuração de uma identidade coletiva em torno do Sindicato, definida em termos de classe, surgirá também claramente a idéia de oposição à classe patronal:

> "Saiba que de seus braços sai a força produtiva que eleva o capital do patrão. Adquiria consciência de classe para poder vender por preço justo essa força de trabalho". (TM nº 8, março/72)

> "Consciência de classe é o reconhecimento de trabalhador de que ele é o explorado e o patrão o explorador. Com esse conhecimento saberemos pedir um preço justo pela nossa força de trabalho". (TM nº 9, maio 72)

> "Nós e o patrão somos inimigos vivendo em permanente coexistência pacífica. Melhore as condições dessa coexistência ingressando no Sindicato de classe". (idem)

> "Patrão é patrão, Sindicato é você. Sindicalize-se. Trabalhador sindicalizado é trabalhador amparado". (idem)

Em síntese, e voltando à noção de dignidade, a conclusão do Sindicato é clara:

> "O trabalho dignifica o homem quando ele é bem remunerado. Do contrário, ele destrói o homem. Evitemos essa destruição de nós mesmos exigindo o justo preço da nossa força de trabalho". (TM nº 10, junho/72).

A "dignidade humana das classes trabalhadoras"(18)

A noção de dignidade presente no discurso sindical, porém, tinha um sentido mais amplo do que o que até agora estava sendo analisado. O que feria a dignidade dos trabalhadores não era apenas o recebimento de um salário "injusto" ou o não reconhecimento do sindicato como interlocutor no plano geral da relação com o governo e a classe patronal. O que feria a digni-

dade dos trabalhadores era o desrespeito cotidiano aos seus direitos no interior das empresas, que não eram apenas aqueles definidos na CLT. A noção dos direitos e do respeito devido ao trabalhador (que, ao lado da expectativa de merecimento, constituem, a meu ver, o cerne dessa idéia de dignidade) estava baseada, mais do que em leis, na percepção da sua própria identidade como parte da humanidade[19]. O excesso de trabalho, a exposição do corpo aos acidentes e doenças profissionais, a impossibilidade do lazer e da convivência familiar, o desrespeito sistemático por parte das chefias, significava, em última instância, não ser tratado como gente, algo que, ao invés de ser garantido pela condição de trabalhador estava sendo por ela fortemente ameaçado. Trabalhar como "um burro de tropa" ou um "escravo", ser tratado "que nem cachorro", eram algumas das expressões utilizadas pelos trabalhadores para simobilizar a sensação de ter violentada a base da sua identidade: a identidade de "gente", de "ser humano", anterior mesmo à de trabalhador, embora a ela fortemente associada.

A idéia aqui presente, mais uma vez é que o trabalho (o salário, a valorização pessoal e o reconhecimento social recebidos em troca dele) deveriam ser suficientes para garantir uma vida digna ou seja, uma vida onde fosse possível satisfazer as necessidades básicas (não apenas materiais), de qualquer ser humano.

Através do seu discurso e de diversas formas de ação que serão analisadas a seguir, o sindicato, irá erigir a "dignidade profissional e humana dos trabalhadores", a sua saúde física e mental e os seus direitos básicos, como valores superiores ao lucro e à produtividade das empresas:

> "O lucro é um dogma em nosso sistema. A ele são sacrificados todos os outros valores, mesmo aqueles mais sagrados e que dizem respeito à própria dignidade do ser humano. (TM nº 41, abril/77)

Através da luta contra a imposição patronal de prestação de horas-extras, por exemplo[20], o Sindicato reivindica o respeito à jornada de oito horas de trabalho legalmente definida e a idéia de que elas deveriam garantir um "salário digno", ou seja, que permitisse ao trabalhador "viver dignamente" e não voltar "ao tempo da escravidão" submetendo-se a "trabalhar sem qualquer limite em troca de umas migalhas a mais":

> "Nós, pelo fato de sermos humildes, não perdemos a nossa dignidade. E assim não podemos vender a nossa vida e nossa saúde. Não podemos trocar em cruzeiros o futuro e a educação de nossos filhos". (TM nº 17, maio-abril/73)

A idéia de que o trabalho deveria ser a condição de acesso a uma vida digna está referida também a um padrão historicamente definido de direitos a serem respeitados:

> "... enquanto no resto do mundo luta-se para diminuir a jornada de trabalho, no Brasil os trabalhadores estão aumentando a jornada para poder viver". (idem)

O Sindicato exorta os trabalhadores a resistirem a esse processo:

> "Não se pede hoje que ninguém morra pelos seus ideiais. Mas pede-se pelo menos, que cada um tenha a coragem de dar as mãos aos seus companheiros. Que cada um, nas mais variadas circunstâncias, saiba defender a sua dignidade e não aceite que ninguem pise sobre os seus direitos.
>
> É preciso que em cada fábrica se forme uma corrente que impeça os abusos das chefias e dos patroes. Que não deixe o operario ser humilhado. Que ninguém fique sozinho, sem testemunhas, para defender seus direitos na Justiça do Trabalho (.. É preciso não se calar diante das injustiças, e informar às autoridades e o Sindicato das irregularidades.
>
> Lutar hoje é não se acovardar, não silenciar diante das humilhaçoes, mas de maos dadas exigir o

cumprimento fiel dos direitos que nos restam" (21)

As denúncias se sucedem nas páginas da "Tribuna Metalúrgica". A suspensão imposta a um ferramenteiro da Volkswagen, com 57 anos de idade e 5 de casa por ter faltado duas vezes ao serviço é algo que, no entender da diretoria do Sindicato,não tem outro objetivo senão o de intimidar e humilhar o empregado, ofender a sua dignidade(22). Outro castigo, ainda mais absurdo e humilhante: na Hermomecânica, um trabalhador com 8 anos de casa e a um ano da aposentadoria sofreu um acidente no qual perdeu parte da visão. A empresa obrigou-o a usar uma capa azul com a seguinte frase escrita. "Eu perdi parte da visão porque não usei óculos". O trabalhador recusou-se e foi demitido(23).

Esse tipo de recusa, assim como a de 18 trabalhadores da Arteb demitidos por haverem entrado com um processo contra a empresa pela incorporação das horas-extras ao pagamento do 13º das férias e do descanso semanal remunerado, era sempre saudado pelo Sindicato uma atitude de trabalhadores que haviam decidido andar de "cabeça erguida", "valorosos companheiros que preferem perder o emprego mas defender sua dignidade e seus direitos"(24).

Finalmente, a carta anônima escrita por um trabalhador da Motores Perkins, já citada na Introdução desse trabalho(25), sintetiza todas as múltiplas dimensões presentes na noção da dignidade, evidenciando que ela não fazia parte apenas do discurso da diretoria do Sindicato, e confirmando uma série vivências presentes nos depoimentos dos trabalhadores analisados nos Capítulos anteriores:

> "As indústrias (...) estão escravizando os trabalhadores, ofendendo a sua dignidade e acabando com a sua saúde física e mental. Verdadeiras fábricas de loucos, fornecedoras de clientes para as intermináveis filas do INPS(...).
>
> Parece que eles (as chefias) já perderam a noção do que é um ser humano (...) A nossa família pre

> cisa da gente e nós precisamos da nossa família. O senhor precisa ver a nossa angústia, quando chega a 6a. feira e o mestre vem pedir prá gente trabalhar no sábado e no domingo. Se a gente não pode vir eles querem saber porque. Ninguém quer aceitar quando a gente diz que precisa descansar, que precisa ficar com a família. Então a gente arranja mil coisas pra se desculpar . Acho que o repouso no fim de semana é um direito humano. E quando a gente fica esgotado e vai para o INPS, na volta eles mandam a gente embora (...)
>
> Reconheço que a Perkins está em expansão. Mas acho também que essa expansão deve respeitar o direito da gente descansar e viver uma vida mais decente. É doloroso ver tanta gente irritada e nervosa na fábrica por causa do esgotamento. E a gente não sabe para quem apelar para resolver o problema".

* * *

Sem ter esgotado todos os sentidos possíveis da noção de dignidade tal como elaborada no discurso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, creio ter chamado a atenção para os mais importantes e mais reiteradamente presentes no material analisado. Explicitamente empregada durante toda a década para elaborar e interpretar a situação vivida, reaparecerá com mais força ainda na greve de 1978. Antes de terminar, seria importante assinalar que a palavra dignidade será utilizada também como sinônimo de honestidade, oposta à corrupção e ao pelegismo, às práticas pessoais de utilização do aparelho sindical que floresciam na época. Até os mais duros críticos de Paulo Vidal reconhecem a importância do seu trabalho no sentido da "moralização" e organização administrativa do Sindicato, o que por sua vez terá reflexos também no seu grau de democracia interna[26].

NOTAS CAPÍTULO 3

(1) Particularmente Frederico (1979) e Rainho (1980). Ver comentário a respeito na Introdução desse trabalho.

(2) Dizer isso não significa menosprezar a presença de outros agentes, tais como os militantes de base da Igreja, ativistas de esquerda, operários mais velhos e experientes, depositários da memória do pré-64 ou da greve de 1968 em Osasco. Consciente de que a ausência de uma pesquisa mais sistemática a respeito desses agentes é uma das limitações desse trabalho, creio ser possível afirmar a partir do material analisado, que o Sindicato foi adquirindo ao longo da década a capacidade de se tornar o principal polo dinamizador do movimento em São Bernardo. Essa característica se evidencia inclusive por contraste com São Paulo, Osasco e Santo André, onde o papel de vários organismos ligados à Igreja Católica (Juventude Operária Católica Operária, Pastoral Operária, Ação Católica Operária, etc...) foi decisivo na reorganização do movimento sindical. Ver a respeito Telles (1986) e Faria (1984).

(3) Essa questão já havia sido observada por Moisés (1978), antes mesmo do surgimento das greves. Falando sobre o processo de reconstituição dos movimentos sociais no quadro do que caracteriza como uma "crise de legitimidade" do regime autoritário, o autor afirma:

> "Diante de um regime débil politicamente, mas de forma alguma fraco para exercer as suas funções de coerção e controle diretos, carente de representatividade perante a Nação, e por isso mesmo repressivo, as consequências dessa situação de 'crise sem fim' os tímidos passos de uma sociedade civil em processo de articulação política acabam ganhando repercussão maior do que seria de se esperar da sua organicidade, ainda bastante pequena". (pg. 52)

(4) Há uma ampla bibliografia a respeito. Ver, entre outros,

Ianni (1968), Cardoso (1972 e 1981), Durand (1982b), Brant (1982), Moisés (1978) e Weffort (1984).

(5) Ver a respeito do sindicalismo no período pré-64, Weffort (1972), Leite (1983) e Silva (1981).

(6) O Sindicato de São Bernardo havia sofrido intervenção governamental no ano de 1964. Em 1965 foi eleito Afonso Monteiro da Cruz, que permaneceu à frente da entidade até 1969, tendo uma atuação bastante destacada para os padrões da época, segundo depoimento de membros da diretoria cassada em 1980. Paulo Vidal foi presidente da entidade por duas gestões (1969-1972 e 1972-1975), sendo sucedido por Luis Inácio da Silva, que havia sido membro suplente da diretoria (diretor de base) de 1969 a 1971 e 1º Secretário de 1972 a 1975.

(7) TM nº 1, julho de 1971. Os projetos - impacto do governo eram defendidos e elogiados nos mesmos termos empregados pela linguagem oficial: a Transamazônica era a "estrada da integração nacional", e o artigo de página inteira a ela dedicado iniciava-se com uma transcrição de três parágrafos de um discurso proferido pelo próprio Médici (TM nº 4, out/71). A definição do limite de 200 milhas era "uma medida altamente patriótica, levada a cabo para preservar e garantir a soberania nacional" (TM nº 1, jul/71). As "datas nacionais", entre elas o 7 de setembro eram comemoradas com grande destaque, dentro do clima de "Brasil Ame-o ou Deixe-o" existente no país.

(8) "O ano novo surgiu sem muitas novidades. Em têrmos de Brasil temos que estar orgulhosos porque as autoridades afirmam que nenhuma crise perturbará o nosso desenvolvimento. Sem dúvida essa é uma posição muito boa, pois país desenvolvido é povo satisfeito e feliz" (Paulo Vidal, TM nº 2, jan/74).

(9) Paulo Vidal, TM nº 5, out/71.

(10) Inspetor de qualidade da Scania. Entrevista realizada em 1985.

(11) Ver Introdução deste trabalho.

(12) Editorial escrito por Paulo Vidal em meio à campanha pela antecipação salarial de 1973 (TM nº 19, out-nov/73).

(13) Idem. Campanha pela Reposição Salarial de 1974 (TM nº 25, out/74).

(14) Idem. Campanha pela Reposição Salarial de 1975 (TM nº 31, nov/75).

(15) "Em São Bernardo do Campo e Diadema nós trabalhadores forjamos o progresso da região e do próprio Brasil. Aqui também temos que forjar o progresso dos trabalhadores. Você não acha?" (TM nº 15, jan. 73).

"Anualmente os balanços dos patrões demonstram aumento dos lucros. Faça você também um balanço da sua situação e terá uma conclusão inversa: anualmente o seu salário diminui". (TM nº 10, jun. 72)

(16) Ver dados a respeito no Capítulo 1, Seção 1.

(17) Dados retirados de pesquisa realizada em 1972 pelo DIEESE sobre o padrão de vida da classe trabalhadora em São Paulo. Ver Introdução, nota nº 28.

(18) Documento de Conclusão do VII Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo. TM nº 26, jan/75.

(19) Ver Introdução deste trabalho.

(20) Ver Capítulo 2.

(21) Discurso de Paulo Vidal relativo ao 1º de maio de 1973, TM nº 9.

(22) TM nº 40, fev/77.

(23) TM nº 32, jan/76.

(24) TM nº 25, out/74.

(25) Publicada na Seção "Notícias das Fábricas", TM nº 34, maio/76.

(26) Esses aspectos serão discutidos com mais detalhe no Capítulo seguinte. Como exemplo da atuação do Sindicato nesse sentido, podemos citar a tese apresentada ao VII Congresso dos Metalurgícos do Estado de São Paulo (dezembro de 1974) no sentido de proibir explicitamente a acumulação dos cargos de direção sindical e representação classista, assim como os respectivos salários. Segundo a tese do Sindicato, esse procedimento "não só coloca o Sindicato no descredito dos seus representados, como também compromete a própria "dignidade dos dirigentes". (TM nº 25, dez/74).

CAPÍTULO 4 - LUTAS E CAMPANHAS NO PERÍODO 1970-1977 E OS ANTECEDENTES IMEDIATOS DA GREVE

> "Eu acho que o problema da greve em São Bernardo não é um problema de seis meses nem um ano. É um problema de alguns anos. É uma pregação do Sindicato de que os trabalhadores é que devem resolver os problemas deles e não esperar que o governo ou a classe empresarial resolvam por eles".
>
> Lula, junho de 1978
> (Revista Cara a Cara)

> "Não é de hoje que eu venho falando que as paralisações iriam acontecer. Apesar do Sindicato não ter decretado a greve, ele procurou levar mensagens ao trabalhador, fazendo com que ele sentisse necessidade de chegar às paralisações".
>
> Lula, maio de 1978
> (Folha de São Paulo)

A prática do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema desenvolve-se no início da década de 70, em um terreno ambíguo, onde estavam presentes elementos de uma política tradicional, assistencialista e clientelista e a tentativa de transformar-se em instrumento de luta e organização dos trabalhadores, em defesa de seus direitos consagrados na legislação vigente, ou a serem conquistados através dos Contratos Coletivos de Trabalho.

Como foi visto no Capítulo anterior, o Sindicato procurará se afirmar como um canal de conscientização, união e organização capaz de diminuir as condições desfavoráveis da oposição de interesses existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal(

Apesar da ênfase posta na prestação dos serviços assistenciais, desde o começo, a diretoria do Sindicato definia como "a principal e autêntica função" da entidade a defesa dos "interesses profissionais dos trabalhadores", entendidos como "os direitos oriundos do contrato de trabalho"(2). Por isso o Depar-

tamento Jurídico era definido como o mais importante do Sindicato.

Há um grande esforço em afirmar as possibilidades da atuação do Sindicato nesse sentido, em um momento em que estas eram tão reduzidas,e a experiência básica dos trabalhadores era de isolamento e desamparo frente ao poder patronal, inclusive quanto aos desrespeitos por eles frequentemente cometidos contra a legislação vigente(3).

O esforço de "conscientização" do trabalhador em relação aos seus direitos,e de afirmação do Sindicato enquanto um instrumento de luta nesse sentido, traduzia-se na atuação dos diretores de base no interior de algumas empresas e nas campanhas de esclarecimento dos direitos trabalhistas-consagrados na CLT e na legislação previdenciária-desenvolvidas na TM. Assim como nos pedidos de fiscalização de irregularidades encaminhadas à DRT, geralmente seguidos de ações movidas contra as empresas na Justiça do Trabalho. A atuação do Sindicato extrapolava a reivindicação episódica e anual de reajuste salarial. Ela tentava incidir e transformar a situação vivida no interior das empresas sob tantos aspectos tão desfavorável aos trabalhadores. Dentro dos limites postos pelo autoritarismo político vigente, pela intensa repressão patronal e pela reduzida experiência de luta da categoria, o Sindicato tentava desenvolver uma noção de direito,que como se viu era bastante ampla,e não se baseava apenas na intervenção da Justiça do Trabalho, acionada pelos seus advogados, mas continha também o estímulo à configuração de um espírito de resistência coletiva aos abusos patronais(4).

Mesmo que o assistencialismo e o legalismo fossem muito fortes,essa dimensão começa a ser enfatizada, apontando um caminho que será acentuado nos anos seguintes. Além da resistência ao desposismo patronal, o Sindicato apontava a importância da participação dos trabalhadores na entidade:

"Levante a cabeça. Não de deixe enganar. Confie

> menos no chefe e mais no Sindicato. Ele existe para proteger você. No entanto em nosso Sindicato falta uma coisa muito importante: você"(5)

> "O Sindicato não é a sede nem a diretoria, é você. Enquanto não existir união, o máximo que nos resta é pedir, enquanto que o que necessitamos é exigir o que nos é de direito". (6)

Através dessa prática e desse discurso, tentava-se criar condições mais favoráveis inclusive para a luta referente aos direitos constantes na CLT. Frequentemente entrar com uma ação na Justiça do Trabalho significava na prática assinar um pedido de demissão. Por isso o Sindicato tentava intermediar e relativizar a individualização posta pelo mecanismo legal, abrindo processos coletivos nos quais o trabalhador se sentisse menos sózinho e desamparado frente à onipotência patronal. Esse dado evidencia também o nível a que havia chegado, no quadro do autoritarismo vigente, a vulnerabilidade do trabalhador e a inoperância da legalidade existente.

Entre os pontos pelos quais o Sindicato se batia no período, além da luta por uma remuneração considerada mais justa e condizente com o valor do trabalho exercido, e a campanha contra as horas-extras, destacavam-se a denúncia do número crescente de acidentes de trabalho e do autoritarismo das chefias.

1 - AS CAMPANHAS SALARIAIS (1970 a 1974)

A marca principal das Campanhas Salariais desenvolvidas pelo Sindicato no período, foi seu esforço constante no sentido de abrir um espaço de negociação com os empresários, que pudesse significar a libertação da camisa de força representada pela política salarial vigente, ou seja, pelos reajustes oficiais decretados pelo governo. O argumento insistentemente levantado pelos trabalhadores era a existência de uma grande defasagem entre os reajustes salariais recebidos e o aumento do custo de vi-

da e da lucratividade das empresas. Isso significava, em primeiro lugar,que os metalúrgicos de São Bernardo sentiam e procuravam demonstrar que não estavam recebendo o que mereciam, ou seja, não estavam recebendo o correspondente ao valor da sua força de trabalho. Em segundo lugar, e da mesma forma que o conjunto da classe trabalhadora, significava que eles estavam perdendo(7). A cada oportunidade, o Sindicato procurava apresentar formas variadas de superação dessa situação, no contexto sempre proposto e sempre negado, da contratação coletiva do trabalho, através da qual pudessem ser ampliados os direitos constantes na CLT e contempladas as especificidades dos metalúrgicos de São Bernardo.

A Campanha de 1970 e a Luta pela Antecipação em 1971

Em 1970, baseado em estudo do DIEESE que revelava a existência de grande disparidade salarial na categoria, principalmente nas empresas automobilísticas, o Sindicato propôs o estabelecimento de um "aumento único", que consistiria na aplicação do reajuste decretado pelo governo sobre o total da folha de pagamentos de cada empresa, dividindo-se o resultado pelo número de empregados (Bargas, 1984:29). Dessa forma o reajuste seria, em número absolutos, igual para todos,e proporcionalmente maior para os que recebiam menores salários.

Vários outros sindicatos metalúrgicos,assim como a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, descordaram da proposta apresentada por São Bernardo, considerando-a utópica. Frente a isso, e pela primeira vez desde a instituição da política salarial do governo militar (1965), o Sindicato procurou desvincular-se do processo de negociação conduzido pela Federação, promovendo um dissídio em separado.

A própria categoria dividiu-se em relação à proposta apresentada pelo Sindicato. A polêmica estimulou a participação, a ponto de ser necessário utilizar um dos cinemas da cidade para

a realização das assembléias da campanha. O resultado final foi a não aceitação da proposta de São Bernardo e a extensão à categoria, pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), do dissídio da Federação.

Em outubro de 1971, o Sindicato lançou a luta pela antecipação salarial de 10% em novembro. A questão da antecipação não era nova para os metalúrgicos paulistas. Além de ser uma forma de compensar a perda salarial ocorrida durante o ano, ela se devia também à defasagem de datas-base existente entre os metalúrgicos do ABC (abril) e da Capital (novembro). Essa diferença de aproximadamente seis meses no mesmo mercado de trabalho havia determinado, durante vários anos, a prática das antecipações salariais. As indústrias metalúrgicas do ABC costumavam conceder uma antecipação em novembro, de tal forma que os níveis salariais no mercado de trabalho da categoria mantivessem um certo equilíbrio. As empresas da capital, com o mesmo objetivo, costumavam conceder uma antecipação em abril (Oliva, 1980).

Porém, a partir de 1969, as indústrias metalúrgicas em São Bernardo, a começar pelas automobilísticas, passaram a conceder a antecipação em janeiro de cada ano, ou seja, apenas três meses antes da data-base. Isso significava a sua não incidência sobre os outros três meses do semestre, assim como sobre as férias e o 13º salário[8].

Na justificativa da campanha organizada pelo Sindicato, denunciava-se mais uma vez a defasagem existente entre os "lucros enormes" obtidos pelas empresas nos últimos anos e o poder de compra dos salários, em constante deterioração devido ao aumento do custo de vida (da ordem de 34% de janeiro a setembro de 1971, segundo os dados do IBGE) e à impossibilidade de conseguir reajustes melhores devido as rígidas normas da política salarial vigente. A muitos trabalhadores não teria restado outra alternativa senão trabalhar mais (fazendo horas-extras). O Sindicato considerava que o atendimento da reivindicação era perfeitamente possível, dependendo apenas da "boa-vontade" das empresas.

1199
CAPH-BIBLIOTECA

O pedido de antecipação enviado às empresas foi discutido e endossado por uma assembléia sindical realizada no dia 15/10/71. A diretoria do Sindicato tentou ampliar a mobilização em torno da questão, solicitando "a todos os companheiros que reforcem nas fábricas esse pedido do Sindicato com abaixo-assinados, pedidos individuais e coletivos"(9).

A maioria das empresas negou-se a atender a reivindicação, concedendo apenas uma antecipação de 5% em janeiro. Em dezembro, o Sindicato denunciou a intransigência das grandes empresas, que estariam alegando "impossibilidade de conceder" a antecipação, ou até mesmo recusando-se a conversar com o Sindicato (como por exemplo a Ford. Por outro lado, a reivindicação foi atendida por um pequeno número de empresas menores, evidenciando, no entender dos trabalhadores, que as possibilidades econômicas para o seu atendimento existiam, o que não existe é a vontade patronal de minorar a difícil situação dos assalariados(1

Dessa nova derrota, o Sindicato tirou uma lição, que apontava para a necessidade da organização e da continuidade da luta:

> "Não nos foi concedida a antecipação porque os patrões continuam sentindo que estamos desunidos. Não devemos desanimar diante desse comportamento, mas sim nos encorajarmos ainda mais e desde já ficarmos conscientes da luta que teremos de enfrentar na próxima campanha salarial"(11

A Campanha de 1972

Na campanha salarial de 1972, o Sindicato retomou a proposta apresentada dois anos antes, do reajuste único sobre a folha de pagamentos. Rateado igualmente para todas as classes de salário, significaria o favorecimento dos que recebiam os menores salários, para os quais o reajuste atingiria a cifra de 10%

O objetivo explícito do Sindicato com essa proposta era diminuir as defasagens salariais existentes na categoria, crescentes nos últimos anos. Além de conseguir "um reajuste decente para todos", o Sindicato pretendia promover "a união e a solidariedade entre os trabalhadores" que, entendendo e assumindo essa problemática, estariam colocando "os interesses coletivos acima dos individuais"(12).

O Sindicato propunha que essa fórmula fosse adotada pelo conjunto dos sindicatos metalúrgicos do interior. Devido à experiência acumulada nos dois anos anteriores, conseguiu realizar uma campanha melhor organizada e com um grau significativo de mobilização da categoria(13).

O processo de negociação, porém, acabou sendo encaminhado pela Federação Metalúrgica do Estado de São Paulo que, representando 34 sindicatos, inclusive os do ABC, apresentou a seguinte proposta:

1. Reajuste de 32% com base na produtividade.
2. Piso salarial de Cr$ 350,00.
3. Pagamento das férias em dobro.
4. Reajustes semestrais.
5. Salário família extensivo às esposas e companheiras.
6. Salário por quinquênio na mesma empresa.
7. Delegado Sindical por empresa.

É importante notar a presença na pauta, já desde esse ano, das reivindicações de reajuste semestral e delegado sindical. Como de costume, a negociação acabou em dissídio coletivo, cujo resultado foi o seguinte:

1. Reajuste de 24% (índice oficial do governo).
2. Desconto de Cr$ 10,00 de cada operário para o Sindicato, na qualidade de contribuição assistencial.

A proposta de estabelecimento do piso salarial foi der

rotada por apenas um voto. Na verdade a votação havia empatado, cabendo ao presidente da Côrte decidí-la pelo Voto de Minerva. Este, apesar de declarar-se sensibilizado pelos argumentos do advogado da Federação, desempatou contra a reivindicação dos trabalhadores, "por uma questão de coerência com a sua posição anterior" - contra o piso - e por estar aguardando o julgamento do TST de igual reivindicação apresentada pelos metalúrgicos da capital[14]. Poucos meses depois, o TST proclamou sentença favorável o que foi saudado pelo Sindicato de São Bernardo como uma "bela vitória" obtida pelo "co-irmão" Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo[15].

Na avaliação do resultado da campanha, o Sindicato ressaltava mais uma vez a derrota das suas reivindicações e a necessidade de aprender com a experiência. Reclamava do "espírito de intransigência e frieza dos empregadores", da sua "conhecida má-vontade para discutir conosco", o que impedia a tão "almejada paz social", e o diálogo capaz de possibilitar "a solução amigável dos conflitos trabalhistas". Manifestava ainda a sua particular indignação com a forma desrespeitosa com que, mais uma vez, os representantes dos trabalhadores haviam sido tratados na mesa de negociação:

> "Enquanto os dirigentes sindicais expõem exaustivamente as suas reivindicações, eles só respondem com não, não, não. Alegam que a lei não permite outro reajuste que não o oficial e que as outras reivindicações não podem ser atendidas porque dependem da realidade de cada empresa. Só respondem às nossas interrogações para fazerem gozação com as nossas reivindicações. (...)
>
> Essa intransigência não é tudo. Há sempre tiradas sarcásticas dos representantes empresariais como a atestar seu poderio diante da debilidade dos trabalhadores" (16).

A avaliação da atuação da Justiça do Trabalho era mais ambígua. Assumindo em parte a sua linguagem, a diretoria do Sindicato conclui no entanto, que a decisão judicial havia atendido às pretensões patronais[17].

Apesar de tudo isso, ressaltava-se como aspecto positivo o fato das necessidades e reivindicações dos trabalhadores terem sido apresentadas aos patrões e ao governo, assim como a lição que se podia tirar dessa experiência:

> "Um dia, quando estivermos unidos e organizados, certamente os empregadores toparão um diálogo conosco e o tribunal saberá atender às nossas reivindicações" (18).

Na tentativa de democratizar e ampliar a elaboração da experiência vivida, assim como de, mais uma vez, afirmar não apenas o Sindicato mas a classe como interlocutor competente, a diretoria convidava cada um dos trabalhadores a sentir-se numa beca e "julgar o julgamento do nosso dissídio. (...) Transforme-se num juiz e faça o seu julgamento e depois compare com o nosso"(19).

Em setembro, o Sindicato convocou uma assembléia para encaminhar a campanha pela antecipação, denunciando mais uma vez a queda do poder aquisitivo dos trabalhadores e os altos índices de produtividade e lucratividade obtidos pela indústria metalúrgica. A participação da base, no entanto, foi pequena e a antecipação, da mesma forma que nos anos anteriores, só foi concedida em janeiro do ano seguinte.

A Campanha de 1973

O esforço de mobilização em torno da campanha pela antecipação, no entanto, apesar de não ter obtido resultados imediatos, reforçou a preparação da campanha de 1973. Esta iniciou-se com uma pesquisa realizada entre os trabalhadores, com o objetivo de ampliar a participação da categoria na definição dos seus rumos. Procurava-se auferir a opinião dos trabalhadores particularmente em relação a quatro questões: a) acordo ou dissídio; b) eixo da campanha (principal demanda); c) negociação em separado ou em conjunto com os demais sindicatos do interior; d) propos

tas relativas a como obter um reajuste superior ao índice oficial.

Havia algo novo em meio à reiteração do problema básico do não reconhecimento do valor da riqueza produzida pelos trabalhadores: a ênfase na necessidade da participação de todos para que qualquer tipo de conquista pudesse ser obtida:

> "Os trabalhadores em geral, principalmente os nossos associados, devem se conscientizar de que reajustes ou aumentos salariais não são dádiva do céu. Para obtê-los é preciso haver interesse, união, e espírito de luta. (...)
>
> Os anos anteriores nos mostraram que sem a união dos trabalhadores teremos que esmolar um reajuste incompatível com o valor do nosso trabalho, que enriquece os nossos patrões e desenvolve a pátria. (...)
>
> Não somos gananciosos e nem pretendemos que todo o lucro da empresa reverta ao nosso bolso. Somos sim os grandes propulsores do progresso de nossa pátria e como tal queremos ter uma maior participação nos frutos do nosso trabalho. Enquanto enriquecemos os nossos patrões e desenvolvemos a pátria, experimentamos um rigoroso processo de contínua redução do poder aquisitivo do nosso salário" (20).

Os principais ítens da pauta apresentada à negociação com os patrões foram os seguintes:

1. Reajuste salarial de 38%.
2. Piso salarial de 38% sobre o salário mínimo regional.
3. Abono de férias correspondente a 50% do salário.
4. Desconto de 10% referente à taxa assistencial.
5. Doação das empresas de Cr$ 10,00 por empregado para o Sindicato (construção da nova sede e da colônia de férias).
6. Delegado sindical com estabilidade.
7. Quadro de avisos do Sindicato na empresa.

8. Ônibus linha especial em dia de assembléia sindical.
9. Reconhecimento da bolsa de empregos do Sindicato.
10. Liberação de meio expediente ao dirigente sindical não afastado da produção.
11. Comissão paritária composta por representantes de empregados e empregadores nas empresas com mais de 1000 empregados com prerrogativas para deliberar sobre litígios oriundos do contrato individual de trabalho e normas disciplinares internas.

Nota-se na pauta a insistência e a ampliação de temas relativos à organização do sindicato a nível das empresas. Da mesma forma que a reivindicação de reajustes semestrais de salários, a demanda pela liberação de meio expediente para o dirigente sindical não afastado da produção, significava a tentativa de referendar e generalizar, pelo acordo coletivo, conquistas que estavam sendo buscadas através de pressões nas bases[21].

Além disso, as reivindicações de piso salarial e concessão do mesmo reajuste ao trabalhador admitido após a data-base, eram tentativas de diminuir a alta taxa de rotatividade na categoria, de consequências tão duramente sentidas pelos trabalhadores.

Mas, novamente não houve qualquer acordo na mesa de negociação. O resultado do dissídio foi o seguinte:

1. Reajuste salarial de 18% (índice oficial do governo).
2. Piso salarial de 10 avos sobre o salário mínimo regional para todos os integrantes da categoria a partir da data-base.
3. Desconto da taxa assistencial.

Na avaliação dos resultados da campanha, o presidente do Sindicato ressaltava a necessidade de que a categoria se mantivesse mobilizada em torno das reivindicações apresentadas, ape

sar do término oficial da campanha, marcado pela decisão da Justiça do Trabalho. Vidal denunciava ainda o "abuso de poder" da classe patronal que, recusando-se a negociar com os sindicatos, estaria contrariando um dos princípios fundamentais da liberdade sindical, ou seja, a possibilidade da assinatura de Convenções Coletivas de Trabalho.

Ao definir a estratégia da campanha pela antecipação salarial de 1973, o Sindicato considerava existir uma conjuntura mais favorável ao atendimento das reivindicações dos trabalhadores. Em primeiro lugar, devido aos resultados da campanha dos metalúrgicos da Capital que, em contraste com os anos anteriores, haviam obtido algumas conquistas, tais como o piso salarial, a concessão de uniforme gratuito e de envelope de pagamento.

Em segundo lugar, devido à escassez conjuntural de mão de obra, principalmente a mais especializada, resultado da forte expansão da atividade industrial ocorrida nos anos anteriores. A previsão que o sindicato fazia, é que nessas condições, os empresários estariam mais dispostos a ceder, "ansiosos de aproveitarem a oportunidade de encherem até a bôca suas burras"(22). Os trabalhadores mais especializados, cujo trabalho passaria a ser disputado pelas empresas, teriam o seu poder de barganha aumentado e a possibilidade de, enfim, verem reconhecido "o verdadeiro valor da sua força de trabalho":

> "Já temos alguns exemplos aqui no ABC de movimentos involuntários que produziram resultados animadores" (23).

O presidente do Sindicato fazia referência às paralisações de trabalho ocorridas nas seções mais qualificadas de várias empresas, entre estas a Ford, a Volkswagen, a Brastemp. Segundo Humphrey (1980) as vitórias parciais obtidas por esses movimentos estariam realmente relacionadas à uma situação de mercado de trabalho conjunturalmente favorável aos trabalhadores(24).

As reivindicações da campanha da antecipação, decidi-

das em assembléia sindical precedida por reuniões realizadas com trabalhadores de várias empresas, eram as seguintes:

1. Antecipação de 10% com piso mínimo de Cr$ 50,00.
2. Quadro de avisos do Sindicato nas empresas.
3. Reconhecimento do delegado sindical por empresa.
4. Comissões paritárias.

Novamente, ao lado da preocupação com a recuperação salarial, enfatizava-se as reivindicações relativas à organização da categoria, particularmente as referentes à penetração do Sindicato nos locais de trabalho. A luta pela antecipação era vista também como uma oportunidade de reiterar as reivindicações apresentadas por ocasião da Campanha Salarial. Porém, mais uma vez, a tentativa de negociação com as empresas não foi bem sucedida, e as antecipações só foram concedidas no início de 1974, em pequenas porcentagens.

A Campanha de 1974 e o Conflito com a Federação

A pauta formulada para a campanha de 1974 incorporava todas as reivindicações apresentadas no ano anterior, enfatizando a sua justeza a partir dos altos índices de lucratividade das empresas. Os dados da FGV e da própria ANFAVEA, indicavam que o crescimento da indústria automobilística havia sido em média de 22% ao ano no período 1968-1974, índice muito superior ao do crescimento do P.I.B. e do conjunto da produção industrial, respectivamente 10,1% e 12,8% por ano em média no mesmo período[25].

Nesse ano começará também a grande luta do Sindicato de São Bernardo por negociar em separado, ou seja, sem ser representado pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo. Ao invés de motivada por uma suposta "vocação divisionista" do Sindicato (Corrêa, 1980), essa atitude significava um esforço de conquista de um espaço próprio para a expressão das reivin

dicações da categoria, assim como da sua maior capacidade de mobilização e luta, já evidenciada. A grande maioria dos sindicatos agrupados na Federação e ela própria, continuavam nos marcos do imobilismo que caracterizava o período. As suas pautas de reivindicação eram formuladas e apresentadas quase que formalmente, sem que houvesse qualquer tentativa mais efetiva de pressão ou de mobilização da categoria. Estar submetido a essa dinâmica significava uma limitação às possibilidades de desenvolvimento da luta em São Bernardo, assim como o cerceamento da autonomia da entidade de classe.

A negociação em separado era uma possibilidade prevista em lei. Desa forma, e dentro do espírito de utilizar ao máximo possível os limites da legalidade existente, a preocupação do Sindicato, a partir de 1974, passou a ser cumprir as exigências legais que permitiriam a negociação em separado. Isso implicava em um esforço redobrado de mobilização das bases e de ampliação da representatividade das campanhas, que foi reconhecido, em 1976, pelo próprio Juiz Regional do Trabalho.

Para cumprir as exigências da lei, era necessário realizar uma assembléia com pelo menos 1/8 dos sócios do Sindicato. O esforço de mobilização foi feito, mas o quorum não foi alcançado. São Bernardo não pode negociar em separado e novamente teve que se submeter à dinâmica da Federação.

No dia 4 de março, a mesa redonda promovida pelo TRT sem a participação de São Bernardo, chegou,a um acordo pela primeira vez em todos esses anos:

1. Reajuste salarial de 18% (1,5% superior ao índice oficial).
2. Mesmo reajuste para os trabalhadores admitidos após a data-base.
3. Piso salarial de Cr$ 368,16 para os empregados maiores.
4. Comprovante de pagamento de salários fornecido obrigatoriamente pela empresa.

5. Desconto da taxa assistencial de Cr$ 10,00 em favor do Sindicato.

Recomendações:

1. Facilitar a jornada de trabalho do operário estudante.
2. Facilitar a fixação de quadro de avisos do Sindicato.

O Sindicato expressou o seu descontentamento em relação ao acordo firmado, considerado uma "vitória política" pela Federação:

> "... o acordo superou as expectativas de alguns dirigentes sindicais pessimistas. Mas para nós, que conhecemos o papel desempenhado pelos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema no milagre brasileiro e nos lucros da classe patronal, podemos dizer, com convicção absoluta, que mais uma vez negaram o direito da classe trabalhadora de participar dos frutos do seu trabalho" (26).

O descontentamento do sindicato devia-se principalmente à taxa de reajuste salarial muito inferior à demandada, ao piso salarial, que perderia sua vigência a partir de maio com a fixação do novo salário mínimo, e à rejeição da reivindicação de reajuste semestral. Dois meses depois, o governo modificava a sistemática de cálculo dos índices da política salarial, passando a conceder reajustes de mais de 24%. Em vista disso, e alegando que nos seis primeiros meses do ano o custo de vida havia subido mais de 25%, em junho o Sindicato começa a reivindicar um novo reajuste salarial imediato que compensasse as perdas sofridas:

> "Um aumento é imediatamente necessário para que possamos obter uma correção salarial nos moldes da que foi concedida aos empregadores. Se as matérias primas subiram de preço e os produtores foram compensados com autorização para aumentos em seus produtos, financiamentos e outros incentivos, não é justo que os trabalhadores arquem

com todo o ônus do desenvolvimento" (27).

Em uma conjuntura em que a crise internacional começava a se fazer sentir na economia brasileira, com efeitos inclusive na redução dos índices de crescimento da indústria automobilística, os trabalhadores começavam a perceber que para eles talvez nunca chegasse o momento de "repartir o bolo", apesar de todos os sacrifícios e as perdas suportadas enquanto a propaganda oficial pedia que se esperasse o seu crescimento.

Nesse quadro, a luta pela antecipação passa a ser caracterizada como uma luta de "reposição salarial". A diferença substantiva, é que os reajustes concedidos nesses termos, não poderiam ser descontados por ocasião da data base(28). Fundamentada mais uma vez nos dados do DIEESE que apresentavam um índice de 40% no aumento do custo de vida de abril a agosto de 1974, a assembléia sindical decidiu-se por reivindicar uma reposição de 28% (40%, menos os 18% concedidos em abril), e que mais uma vez, deveria incidir sobre o total da folha de pagamento, de forma a favorecer as faixas de mais baixos salários.

O Sindicato não recebeu qualquer resposta ao memorando que, contendo as reivindicações e a sua justificativa, foi enviado ao Ministério do Trabalho e às empresas. A atitude, mais uma vez intransigente das autoridades governamentais e empresariais, foi interpretada como algo que, ao invés de invalidar a justeza da reivindicação, apenas evidenciava a necessidade de fortalecer o Sindicato, "para que num futuro próximo deixemos de pedir para podermos exigir o que nos é de direito"(29). Essa foi, mais uma vez, a lição extraída pelos metalúrgicos de São Bernardo.

No mês de outubro, os patrões concederam uma antecipação salarial, pressionados pelas paralisações de serviço que se sucediam em diversas empresas. Dessa forma, e apenas assim, conseguiu-se algo que vinha sendo insistentemente demandado pelo Sindicato desde 1970.

2 - A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DE BASE

As diversas paralisações ocorridas em São Bernardo em 1973/74, principalmente nas seções mais qualificadas das grandes empresas, além de terem exercido pressão suficiente para arrancar dos patrões uma conquista não obtida através de outros meios, produzirão efeitos importantes a nível da orientação política da diretoria do Sindicato[30].

Já há algum tempo desenvolvia-se um surdo conflito no seu interior. As orientações de Paulo Vidal, presidente pela segunda vez, e sem dúvida o homem mais forte da diretoria, começavam a ser questionadas por outros diretores, alguns deles não afastados da produção, e por isso mais sensíveis ao que ocorria no interior das empresas. A atitude de Vidal durante as paralisações das ferramentarias da Ford, Volks, Brastemp, etc. provocará o acirramento dessa tensão e o início da articulação de outra tendência de atuação dentro da diretoria.

As paralisações haviam sido deflagradas sem o controle, e, em muitos casos, até mesmo sem o conhecimento da diretoria do Sindicato. A ausência de notícias na TM e a própria denominação dada ("paralisações involuntárias") na única referência existente a respeito, indicam o distanciamento da diretoria em relação ao que estava ocorrendo nas bases. Ao ser procurado por trabalhadores das seções paralisadas, Vidal, ao invés de apoiá-los e respaldá-los, teria adotado uma atitude desmobilizadora e desencorajadora, alegando a necessidade de manter-se dentro dos limites da prudência estabelecida pelas restrições legais - e policiais - à ação do Sindicato. Um dos diretores de base da época descreve assim a atitude de Vidal:

> "Em 1973 e 1974, quando parou a ferramentaria da Volks e da Ford, eu trazia para o Vidal, que era o presidente do Sindicato, e ele abafava, dizendo que tinha que acalmar o pessoal senão o Sindicato ia sofrer intervenção e a gente ia para o

> DOPS, ser preso, torturado, morto. Espalhava o maior terror" (31).

Essa atitude teria provocado uma profunda inquietação em parte da diretoria, principalmente nos diretores que trabalhavam nas fábricas em questão, em geral muito sensibilizados e de certa forma questionados pela ocorrência desses movimentos. Sua atitude foi oposta à de Vidal. Aprofundou-se a tendência, entre eles já existente, de estreitar a relação com as bases e de responder e incentivar os seus movimentos; assim como a consciência de que a atuação do Sindicato, para que realmente fosse de encontro aos interesses e necessidades dos trabalhadores, teria que ousar mais.

Por iniciativa desses diretores, foi criado dentro da diretoria o Conselho de Coordenação do Trabalho de Base, (CCTB), cujo objetivo era dirigir o trabalho dos diretores de base, assim como organizar o contato com as demais empresas, através da articulação de ativistas, ida às portas de fábrica para distribuir jornais, boletins, etc. O Conselho tornou-se um importante local de articulação de uma prática sindical nova, que inclusive irá contribuir para a ascensão de Lula à presidência da entidade no ano seguinte.

A proposta do Conselho foi apresentada no VII? Congresso dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo realizado no final de 1974, e anunciada à categoria como uma instância institucionalizada da diretoria logo após a posse da chapa eleita em fevereiro de 1975. Os quatro diretores que passam a compor o Conselho serão também os responsáveis pela seção do jornal intitulada "Notícias das Fábricas".

Em setembro de 1974, surgiu outra iniciativa que apontava no sentido do aprofundamento do trabalho de base e da democratização da entidade: a realização do I? Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Há indícios de que a realização do Congresso teria sido proposta e implementada por essa parcela descontente da diretoria. Segundo o depoimento de um entrevistado:

> "Eu acho que foi em 1974 que nasceu o novo sindicalismo. No final do ano nós forçamos o Vidal a fazer um Congresso. Foi aí que nasceu a participação. Ele se recusou a abrir o Congresso, foi o Rubens - o vice-presidente - que abriu. Foi aprovado que seria feito um Congresso a cada dois anos. O movimento de base mesmo, na minha opinião, nasceu nos Congressos. Participavam 300, 350 pessoas. Aproveitava-se no mínimo 100 caras para trabalhar"(32).

Como indica o depoimento acima, a realização do Congresso representou um salto de qualidade na militância em torno do Sindicato e a ampliação da sua presença nas bases, ou pelo menos, entre o grupo de ativistas que se destacavam no interior das empresas. O Congresso significou também a oportunidade das experiências, até então vividas fragmentadamente dentro das fábricas ou até mesmo em algumas seções, comunicarem-se e adquirirem um referencial mais coletivo, o que por sua vez irá se reverter para a continuidade do trabalho localizado.

Além disso, o Congresso representará um esforço de autoconhecimento dos metalúrgicos de São Bernardo e de elaboração da sua especificidade e identidade enquanto categoria(33). Através da realização de um amplo diagnóstico da categoria, o Sindicato tentava mais uma vez colocar-se como interlocutor, reivindicando seu direito de discutir a política econômica do governo. Vale lembrar que o Sindicato estava lutando em várias frentes para que fosse reconhecida a sua especificidade; este é o momento em que se iniciava o seu conflito com a Federação com o objetivo de garantir o seu espaço próprio de negociação:

> "Temos fundados motivos para emitir considerações sobre a forma como a economia brasileira vem se comportando, pois não nos consideramos à margem desse processo. Pelo contrário, somos dele parte integrante e sabemos que sem a nossa participação ativa - corporificada pelo nosso trabalho diuturno nas fábricas - aquelas taxas de desenvolvimento jamais seriam alcançadas. A isso se acrescenta que sobre nós, os trabalhadores, invariavelmente vem recaindo, ao longo dos tempos, os sacrifícios maiores que um processo de desenvolvimento inevitavelmente acarreta, se

> ja pagando os altos preços de uma política inflacionista, seja arcando com o ônus de uma política de deflação" (34).

Além do protesto relativo à exclusão dos trabalhadores em relação aos frutos do desenvolvimento econômico, as críticas se voltam principalmente para dois pontos: a situação de trabalho existente nas empresas multinacionais principalmente automobilísticas e a legislação vigente e trabalho vigente.

Os trabalhadores admitiam que essas empresas haviam ampliado significativamente o mercado de trabalho e que pagavam salários nominalmente mais altos que a média. Relativizavam, porém, essas vantagens ao confrontá-las com a alta lucratividade, as prolongadas jornadas, a intensidade dos ritmos de trabalho, as altas taxas de rotatividade, à aberta oposição às atividades sindicais existentes nessas empresas(35). Denunciavam mais uma vez o aumento dos acidentes de trabalho, acusando as empresas de não admitir "a correlação que sabemos existir entre os baixos salários, a jornada excessiva, a tensão nervosa e os infortúnios"(36).

Os trabalhadores afirmavam também que as modernas e poderosas multinacionais instaladas na região vinham se caracterizando por uma prática de sistemático desrespeito à CLT, e por represálias constantes aos poucos trabalhadores que tinham coragem de procurar a Justiça do Trabalho para exigir o cumprimento da lei:

> "Essa falta de coragem não significa que os trabalhadores sejam covardes, mas sim que o sistema legal trabalhista já é um remédio ineficaz nas regiões onde funcionam as grandes empresas modernas" (37).

Essa foi outra tese central surgida no Congresso: a inadequação e o anacronismo da estrutura sindical vigente em relação à realidade do país, principalmente no setor mais moderno e dinâmico da indústria. Mais uma vez, era a especificidade da categoria e da sua situação de trabalho que vinha à tona. A partir

dessa análise, definia-se como objetivo, além de assegurar os direitos existentes, lutar por "novas conquistas compatíveis com o nosso desenvolvimento". O instrumento para isso seriam as convenções coletivas de trabalho, que por sua vez supunham a liberdade sindical e a "revogação das restrições a ela existentes na CLT"(38).

* * *

Em novembro o Sindicato participou com uma delegação de 11 membros (entre eles Vidal e Lula) do VII? Congresso dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo (total de 170 participantes). As teses apresentadas pelo Sindicato foram aprovadas por unanimidade após prolongada discussão. Elas se referiam basicamente à democratização da vida sindical.

A primeira delas era a criação dos "Conselhos de Coordenação e Execução do Trabalho de Base", como resposta à necessidade de maior aproximação do Sindicato com "os problemas vinculados ao interesse da classe, sobretudo nas localidades de maior concentração operária". O Sindicato tentava generalizar para o conjunto dos metalúrgicos do Estado as suas experiências, afirmando que o desenvolvimento de um trabalho de base constante, assim como o conhecimento efetivo da realidade "social e profissional" vivida pelos seus representados, era uma necessidade básica de qualquer Sindicato que se pretendesse "autêntico"(39).

A outra tese referia-se à proposta de proibição explícita (legal) de acumulação de cargos de direção sindical e representação classista, como forma de combater a corrupção e o peleguismo existentes de maneira muito generalizada no meio sindical.

3 - A SUBIDA DE LULA À PRESIDÊNCIA DO SINDICATO E SEU SIGNIFICADO

Em fevereiro de 1975 foram realizadas novas eleições no Sindicato. Pela primeira vez na sua história não havia chapa de oposição, e a chapa única, apresentada como de continuidade da gestão que se encerrava e defendida por Paulo Vidal, recebeu 97,5% dos votos válidos (14.249 em 14.608). Vidal, no entanto, deixara a presidência. Em seu lugar estava Luís Inácio da Silva.

A subida de Lula à presidência dava-se no quadro de um conflito interno à diretoria do Sindicato, ao qual já se fez referência. Representava por um lado a agudização desse conflito, e por outro, o fortalecimento da tendência da qual haviam partido as principais propostas de inovação da prática sindical. Apesar disso, Paulo Vidal, que passou a ocupar o cargo de secretário-geral, manteve ainda muito de sua força e prestígio, impedindo que Lula, durante um bom tempo, assumisse a posição de figura principal do Sindicato.

A eleição de Lula se dará, por outro lado, em um novo quadro de conjuntura aberto no ano anterior com a subida de Ernesto Geisel ao poder e o início da "distensão" política. Conforme Durand (1982 b), a "distensão" era um projeto de remodelação do Estado e de suas relações com a sociedade civil, principalmente suas elites, na tentativa de antecipar-se à crise política que se anunciava a partir do fim da fase dourada do "Milagre" econômico[40]. Seus objetivos principais eram a recuperação da autoridade política do presidente através do estabelecimento de formas de controle sobre a administração indireta e sobretudo ao "sistema"; o reestabelecimento da aliança do pacto de dominação, abrindo mais espaço para a burguesia nacional, o que implicava na reorientação da economia; a abertura de comportas para canalizar as tensões e modificar as relações com a sociedade civil, através principalmente do fortalecimento dos partidos (especialmente a ARENA), da diminuição da censura à imprensa e de mudanças econômicas que implicassem na diminuição da injustiça do pa-

trão de concentração de renda vigente.

As eleições parlamentares de 1974 eram um ponto importante no projeto Geisel, que através delas pensava recuperar a legitimidade necessária para se fortalecer interna e externamente com o objetivo de levar à frente as pretendidas reformas. A expectativa era repetir o resultado das eleições de 1970, extremamente favorável ao partido do governo.

Mas não foi isso que ocorreu. O voto em novembro de 1974 foi majoritariamente oposicionista, principalmente nos bairros mais populares das cidades mais industrializadas do país. Mais que isso, o voto no partido de oposição (MDB) adquiriu um claro caráter de protesto contra o regime, invertendo o sentido de um dos principais mecanismos que haviam sido criados para legitimá-lo. As eleições controladas e bipartidárias, resultado da destruição arbitrária dos partidos políticos existentes até 1966, assim convertiam-se em eleições plebiscitárias onde o regime era colocado em julgamento.

As eleições de 1974 podem ser consideradas a primeira manifestação ampla, massiva e abertamente política de oposição à ditadura. Surpreendendo não apenas o governo mas a própria sociedade, e inclusive o partido que será o depositário da insatisfação popular, a magnitude da manifestação oposicionista superou de longe a capacidade orgânica de mobilização ou "os recursos de poder" do MDB[41]. Indicando a existência de um outro lugar e uma outra dinâmica de desenvolvimento da resistência, as eleições evidenciam a não linearidade desse processo. Mostrando "de maneira palpável o rechaço da sociedade ao Governo e à própria sociedade que era solidária na sua contestação primária" (Durand, 1982 b), essa experiência irá, por sua vez, incidir na dinâmica dos movimentos localizados, fornecendo-lhes, no mínimo, um pouco mais de ar para respirar, e a percepção de que, afinal de contas, não se estava assim tão isolado em cada bairro, fábrica ou escola[42].

Voltando ao Sindicato. Os pontos principais do programa da chapa eleita eram:a)o fortalecimento do trabalho de base; b) a continuidade da luta pela liberdade e autonomia sindical; c) a luta "incansável" pela contratação coletiva do trabalho, por entender que "somente esse tipo de relação entre empregados e empregadores é capaz de proporcionar efetivas correções de injustiças e de atender às peculiaridades geradas pelo desenvolvimento industrial". Esse ponto foi apresentado como continuidade da posição assumida pela categoria por ocasião do seu Iº Congresso(43)

Algumas das primeiras medidas da nova diretoria foram a implementação do Conselho de Coordenação do Trabalho de Base, assim como a reorientação dos serviços assistenciais do sindicato,na tentativa de diminuir o seu papel na estrutura da entidade. Foi aprovada em assembléia a extinção do Posto de Abastecimento de Gêneros Alimentícios e a construção, no seu lugar, de uma Escola Profissional, com o objetivo de promover a valorização profissional do trabalhador. Começam a aparecer nas páginas do jornal várias críticas ao assistencialismo, e o Departamento Jurídico foi ampliado com a contratação de mais três advogados, entre eles Almir Pazzianotto, que assumiria a função de assessor especial da diretoria para assuntos relativos a convenções e dissídios.

A reorientação da atuação sindical ocorrida por volta de 1975/1976, é assim descrita por Lula:

> "Quando nós tomamos posse, em abril de 1975, a gente tinha muitos problemas internos, muita coisa remanescente da outra direção. O Sindicato ainda era bastante formal, ainda muito prestador de assistência médica e sem um direcionamento político claro para a categoria. A partir de 1976, eu já estava há algum tempo na presidência, a gente começou a descobrir que precisava inverter um pouco a razão de ser de um sindicato como o de São Bernardo. Nós começamos a descobrir que só tinha sentido a gente fazer sindicalismo se a gente pudesse passar um pouco mais de responsabilidade para a classe trabalhadora. Aí a gen

> te começou a mexer um pouco com a personalidade do trabalhador. Quando ele chegava no sindicato procurando solução para os seus problemas, a gente jogava dois problemas nas costas dele. A gente dizia que o sindicato poderia resolver o problema dele de uma forma individual, e que não iria solucionar definitivamente. Em outra empresa ele ia ter aquele mesmo problema, na seção dele centenas de trabalhadores também, mesmo que o dele fosse resolvido, e por isso mesmo era preciso encontar uma forma de resolver aquilo coletivamente. Então, quando o trabalhador chegava no Sindicato procurando o Departamento Jurídico, procurando o diretor, às vêzes a solução era encaminhada, mas a gente sempre dava uma carga muito forte de responsabilidade prá ele.
>
> A gente fazia ele voltar para a fábrica com a idéia de que, se ele quisesse, e junto os companheiros dele, ele poderia resolver definitivamente aquele problema de não ficar procurando o Departamento do Sindicato a cada empresa que ele arrumasse um trabalho novo.
>
> Acredito que foi a partir daí que a gente começou a dar uma guinada muito grande no sentido de reverter um pouco a imagem do Sindicato, acabar com a imagem paternalista de um Sindicato que resolvia alguns problemas individuais através do Departamento Jurídico, ou através da amizade que um diretor pudesse ter com o gerente de Relações Industriais de uma empresa, para um sindicato que pudesse passar para o conjunto da classe trabalhadora a idéia da luta coletiva como solução para os seus problemas" (44).

A Campanha Salarial de 1975

A campanha de 1975 iniciou-se, pela primeira vez em todo esse período, sem clareza de qual seria o índice decretado pelo governo, já que a 1º de janeiro desse ano este havia promovido modificações na sistemática de cálculo dos reajustes: para a apuração do salário médio real deveriam ser considerados os últimos 12 meses e não mais os últimos 24. A diretoria do Sindicato tentou enfatizar esse espaço de indeterminação, dirigindo toda a sua propaganda no sentido de acentuar que o resultado

da campanha dependia, mais que nunca, da participação dos trabalhadores:

> "Os rumos da Campanha Salarial serão definidos pela maior ou menor participação nossa no processo reivindicatório. Assim, temos que confiar somente em nossas próprias forças. (...)
>
> Ninguém deve faltar à assembléia e muito menos alimentar a ilusão de que a diretoria sózinha encaminhará, com arrojo e sabedoria, as nossas reivindicações. É claro que ela tentará fazer isso, mas se não contar com uma poderosa retaguarda - a nossa participação em todas as fases de desenvolvimento da campanha - todos os seus esforços para dar a solução ideal ao problema salarial serão inúteis. (...)
>
> Só a diretoria não faz o Sindicato; ela será uma boa diretoria à medida em que a classe for boa de briga" (45).

O outro ponto básico da estratégia de condução da campanha continuava a ser a possibilidade de negociar em separado. A primeira assembléia foi realizada no dia 26 de janeiro, sem que se conseguisse alcançar o quorum necessário. A primeira alternativa era considerá-la de segunda convocação, o que exigiria um quorum bem menor (3.000 pessoas), já atingido. Essa alternativa foi descartada pela diretoria do Sindicato, pois exigiria uma pequena falsificação na ata da assembléia, considerada inaceitável. A segunda, e que acabou sendo adotada, seria pedir um prazo à Federação para a realização de nova assembléia.

O pedido não foi aceito e a Federação deu início ao processo de negociação sem a participação de São Bernardo. A diretoria do Sindicato, por sua vez, recusou-se a encaminhar a discussão da pauta apresentada à FIESP pela Federação, pois a seu ver ela carecia de legitimidade, já que não havia sido decidida em assembléia suficientemente representativa.

A Federação não conseguiu chegar a nenhum acordo e o dissídio coletivo foi estendido a São Bernardo contra a sua vontade. O Sindicato marcou seu protesto, acusando a Federação de

ser autoritária e impedir que os sindicatos a ela filiados seguissem diretrizes próprias e caminhassem com independência. Sua atitude foi considerada a "negação da autonomia do Sindicato de São Bernardo e dos mais salutares princípios de liberdade sindical" assim como um desrespeito a um processo do qual haviam participados, em várias assembléias, cerca de 11 mil trabalhadores, e que estava sendo encaminhado conforme os dispositivos legais vigentes(46).

Mesmo sendo obrigado a aceitar as decisões do Tribunal, o Sindicato resolveu insistir nas suas reivindicações. Formulou uma série de demandas específicas, relativas a problemas "de ordem social", que a seu ver não teriam sido considerados na decisão judicial, e procurou encaminhar junto à DRT um processo de convenção coletiva do trabalho. No início de maio solicitou uma mesa redonda com as empresas da base regional do Sindicato. Em julho a DRT ainda não havia encaminhado a mesa redonda sob a alegação que o processo estava sendo examinado pela sua assessoria jurídica.

As reivindicações do Sindicato eram as seguintes:

1. Complementação salarial em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença e dois anos após a aposentadoria.
2. Cômputo das horas-extras no cálculo das férias, 13º salário, descanso semanal e feriados.
3. Salário substituto.
4. Eliminação da diversidade no tratamento de empregados horistas e mensalistas, de tal sorte que as vantagens salariais e não salariais atribuídas a uns sejam estendidas aos outros, vedando-se toda e qualquer discriminação.
5. Reconhecimento de delegado sindical por empresa com garantia de estabilidade.
6. Comissão paritária nas empresas destinadas à conciliação das divergências.

7. Quadro de avisos do Sindicato nas empresas.
8. Utilização do correio interno das empresas para a divulgação dos atos promovidos pelo Sindicato.
9. Constituição de um grupo paritário destinado a formular uma proposta concernente à criação de um fundo desemprego na categoria.

No fim de julho, antes mesmo que os empresários se pronunciassem, a DRT emitiu comunicado sustentando não poderem ser objeto de discussão as reivindicações econômicas. Os empresários, encorajados por essa medida, recusaram-se a comparecer as audiências, nas quais se fizeram representar somente por seus advogados. Estes limitaram-se a pedir o arquivamento dos processos, negando-se a prestar qualquer esclarecimento O Sindicato considerou essa atitude uma falta de respeito aos trabalhadores e ao próprio governo, cujo maior interesse, a seu ver, deveria ser a composição das divergências mediante a celebração de convênios que eliminassem a necessidade de inúmeros processos na Justiça do Trabalho, como por exemplo,os referentes ao pagamento das horas-extras.

Sem obter qualquer resultado nessa nova tentativa de negociação com a classe patronal, o Sindicato não desistiu. Em agosto iniciou a campanha de reposição salarial, com uma concorrida assembléia, reivindicando um reajuste de 22,04%, correspondente ao total das perdas ocorridas desde 1973, a ser aplicado sobre o total da folha de pagamentos e não descontado no próximo reajuste anual[47]. As empresas recusaram-se a negociar com os trabalhadores.

1976: A Vitória no TST

Em janeiro de 1976, ao convocar a categoria para nova campanha salarial Lula explicitou uma idéia que já havia começado a ser posta em prática no ano anterior:

> "Não se iludam: a persistirem os princípios rígidos da política salarial, de pouco adiantará a movimentação episódica de assembléias restritas a dissídio coletivo" (48).

Lula insistia na continuidade de sentido existente entre as campanhas reivindicatórias dos últimos seis anos: a "insistência na necessidade de atendimento às condições especiais existentes em nossa base territorial e de uma efetiva participação dos trabalhadores na produtividade das empresas fruto do trabalho incansável dos seus colaboradores"(49).

Mais uma vez o Sindicato preparou-se para o cumprimento do ritual legal exigido pela negociação em separado. Desta vez, o quorum foi atingido em assembléia realizada a 30 de janeiro. A legislação havia sido cumprida até mesmo antes do prazo fixado e com isso estava garantida formalmente a possibilidade de negociar em separado.

Mas novamente a posição do Sindicato foi desconsiderada pela Federação, que negociou um acordo sem a sua presença. Este foi estendido compulsoriamente para São Bernardo, que se recusou a subscrevê-lo. Na seção de homologação realizada no TRT, o juiz Antonio Lamarca lamentou ter de estender o acordo a São Bernardo contra a sua vontade, já que este havia sido o único a cumprir o quorum na assembléia de definição da pauta de reivindicações.

O acordo firmado entre a Federação e os empresários em quase nada diferia do resultado do dissídio do ano anterior: além de obter apenas o índice oficial do governo em termos do reajuste salarial, determinava o desconto dos 1,5% a mais que o índice oficial concedidos pelo TRT no ano anterior. O piso salarial obtido (Cr$ 719,00, 1,4 vezes o mínimo vigente), perderia a sua vigência a partir de 1º de maio, quando o salário mínimo seria reajustado para Cr$ 768,00. Além disso, as únicas questões "sociais" constantes do acordo continuavam sendo o fornecimento gratuito de uniforme de trabalho e a obrigatoriedade de fornecimento de envelopes de pagamento.

O sindicato protestou mais uma vez contra "as duas poderosas Federações". As acusações contra a entidade estadual dos metalúrgicos dessa vez foram mais pesadas:

> "Infelizmente também esse ano não conseguimos nos libertar dos laços que nos aprisionam. Ainda em 1976, a autonomia dessa entidade não foi objeto de respeito pela nossa Federação, que insiste em conjugar seus esforços com os esforços dos empregadores, visando fazer com que nos curvemos às suas imposições e conveniências".

Levando a sério a idéia de que a luta da categoria não poderia mais se limitar a movimentações episódicas na época dos dissídios, e tentando ampliar os seus caminhos e instrumentos de ação, o Sindicato insistiu nas reivindicações, recorrendo ao TST, sob o argumento de que era preferível entregar a decisão à Justiça do Trabalho "todas as vezes que houvesse possibilidades de colher melhores resultados"(50).

Em setembro, o Sindicato obteve a sua primeira vitória significativa em todos aqueles anos, evidenciando a importância da luta sustentada durante três anos sucessivos no sentido de abrir um espaço próprio de reivindicação e negociação. O TST proclamou sentença favorável às seguintes reivindicações:

1. Salário substituto.
2. Estabilidade para a mulher gestante até 60 dias após o término da licença maternidade.
3. Cômputo das horas-extras habituais no 13º salário, nas férias e no descanso semanal remunerado.
4. Garantia de emprego ao trabalhador alistado no serviço militar até o término completo deste.
5. Fornecimento gratuito de uniformes e utensílios de trabalho.
6. Salário normativo.
7. Multa de Cr$ 64,00 pelo descumprimento de obrigações, paga por infração ou empregado prejudicado.

A obtenção da conquista relativa ao cômputo das horas-extras, significava o atendimento de uma demanda de anos da categoria, traduzida em centenas de tentativas de negociação, confrontos e processos movidos na Justiça do Trabalho contra inúmeras empresas em São Bernardo. Seu significado, sem dúvida extrapolava o âmbito da categoria. O resultado do julgamento do TST foi saudado por um artigo escrito por Lula na TM nº37, intitulado "A Grande Vitória", onde se evidenciavam, não apenas os obstáculos que tiveram que ser enfrentados pelo Sindicato, como a diferença, que se acentuava, entre a sua prática e aquela dominante no conjunto do movimento sindical brasileiro:

> "A luta não foi curta. Também não foi fácil. Afinal, lutamos a sós, sem o auxílio de ninguém e contra praticamente todos. Começamos por lutar contra a tradição ruim e contra a descrença e a falta de esperança de alguns acomodados. Lutamos contra todo o patronato e as entidades sindicais. Contra alguns sindicatos irmãos, e contra a tendência de nossa própria Federação".

Como se a confirmar as palavras de Lula a respeito das dificuldades da luta travada, logo após a proclamação da sentença do TST, os patrões interpuseram um recurso, alegando entre outras coisas que os pré-julgados aplicados eram inconstitucionais. O TST, no entanto negou provimento ao recurso, sustentando a sentença proferida.

O IIº Congresso

Em setembro de 1976, foi realizado o IIº Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Reiterava-se o objetivo que havia orientado a realização do Iº Congresso, dois anos antes: "reunir as bases, que mais que ninguém sentem e vivem os problemas do momento", desde os específicos de cada empresa, até os do conjunto da classe[51].

O Congresso contou com a participação de cerca de 400

trabalhadores, e no desenrolar das discussões, mais uma vez, foi dada ênfase especial à questão dos Contratos Coletivos de Trabalho. À preocupação de agir dentro da legalidade vigente, explorando as suas possibilidades,somava-se a disposição de questiona-la a partir do momento em que se evidenciasse o seu caráter limitador à concretização de anseios básicos da categoria:

> "Afirmamos (...) que os trabalhadores não se satisfazem com a Contratação Individual, principalmente quando esta se fundamenta na rotatividade da mão de obra e na inexistência de garantia de estabilidade (...). O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo tentará, mediante a aplicação rigorosa dos dispositivos legais vigentes, obter contratos coletivos de trabalho. Mas se não os conseguir dentro de um prazo razoável, ou se os empregadores se recusarem a dar início às negociações, sentir-se-á autorizado a defender uma ampla e profunda reforma legislativa, pois terá como suficientemente demonstrado que o sistema legislativo trabalhista, no plano do direito coletivo, é inadequado à nossa realidade, em prejuízo é claro, das classes trabalhadoras" (52).

A Campanha de 1977

Ao iniciar-se o ano de 1977, e com ele nova campanha salarial, se fôssemos sintetizar o resultado das tentativas de negociação realizadas desde o início da década, destacaríamos em primeiro lugar, a negativa constante dos empresários e dos tribunais do trabalho em conceder qualquer porcentagem de reajuste salarial acima do índice oficial do governo. Até mesmo os 1,5% a mais que havia sido concedidos pelo TRT em 1975 foram descontado em 1976, o que parecia ser, muito mais que o resultado de um cálculo econômico, a afirmação das regras da política salarial vigente: cabia ao governo decidir o índice, e aos outros, incluindo a Justiça do Trabalho, obedecer. Como sistematicamente o Sindicato procurou demonstrar, os reajustes não eram capazes de acompanhar o aumento do custo de vida,e muito menos de corresponder minimamente às altas taxas de lucratividade das em

presas. Outra reivindicação central para os trabalhadores, referente ao piso salarial, havia sido concedida apenas formalmente. No plano das conquistas sociais, após grande esforço da mobilização do Sindicato, algo havia sido contemplado na decisão do TST em 1976. Por outro lado, uma série de benefícios, como o transporte gratuito e o leite nas refeições, estavam sendo cortados pelas empresas. Por último, a intransigência patronal havia sido também absoluta no que diz respeito aos direitos de organização nos locais de trabalho, que desde 1972 tinham presença destacada nas pautas dos trabalhadores.

Em 1977, as empresas, principalmente as automobilísticas, começaram a alegar uma situação de crise, provocada pela desaceleração do ritmo de crescimento do setor, e expressa por exemplo na retração da venda de automóveis. Essa será a justificativa para as 400 demissões ocorridas na Ford.

Essas demissões foram resultado da recusa do Sindicato em aceitar a proposta empresarial de redução da jornada de trabalho acompanhada de redução salarial[53]. Esse foi um momento importante de afirmação do Sindicato enquanto organismo de luta coletiva no interior de uma das empresas mais importantes da sua base. Segundo Bargas (1983), esse será o momento também da afirmação definitiva de Lula como presidente do Sindicato.

No jornal do Sindicato esses problemas foram bastante discutidos. Há uma reportagem sobre os 20 anos da indústria automobilística, mostrando que ela não oferecia as mesmas vantagens que caracterizavam-na no momento da sua implantação no país. Outras questões começam a ser discutidas mais a fundo: o desemprego (a partir do problema da Ford e mostrando que uma grande porcentagem dos demitidos havia sofrido rebaixamento salarial nos novos empregos), as horas extras, e a situação da mulher metalúrgica, que dará origem à proposta de realização de um Congresso específico, a ser concretizado em fevereiro de 1978[54].

Nesse contexto, o eixo da campanha salarial de 1977

passará a ser, além da reivindicação de reajuste superior ao índice oficial, a ênfase no salário substituto, forma de diminuir a rotatividade no emprego e ainda não colocada em prática pelas empresas apesar de aprovado no julgamento do TST em 1976. As demais conquistas de caráter social (como a ampliação do prazo de estabilidade da gestante),constante também do julgamento do TST terão, da mesma maneira, a sua importância ressaltada na pauta.

Com o objctivo de estimular a participação das bases na campanha, Lula dirige-se à categoria em uma linguagem mais agressiva, tentando, segundo sua própria, expressão, "mexer com os seus brios", e evidenciando que, apesar do grau de mobilização já atingido ele ainda era insuficiente para garantir o atendimento das reivindicações.

Na assembléia do dia 4 de março foram definidas as reivindicações. A negociação com os patrões não chegou a nenhum acordo,e no julgamento do dissídio coletivo o TRT estabeleceu um índice de reajuste de 40%, compensados todos os aumentos dados durante a vigência do acordo anterior. A sentença do Tribunal, no entanto, havia sido promulgada sem que fosse conhecido o índice oficial do governo, que acabou, entretanto, sendo o mesmo. Outras instituições, porém, chegaram a índices diferentes: 50% (DIEESE), 49% (FIPE) e 45% (FGV). O Sindicato recorreu ao TST contra a decisão do TRT, alegando que o índice oficial estaria incorreto. O TST não acatou o recurso de São Bernardo e manteve a sentença anterior.

4 - A CONJUNTURA 1977-78, O PACOTE DE ABRIL E O MOVIMENTO ESTUDANTIL

Antes de prosseguir a análise da experiência do Sindicato de São Bernardo, aproximando-nos,enfim,dos antecedentes imediatos da greve de 1978, é necessário abrir um parênteses para considerar a conjuntura política do período 1977-78, com o objetivo de analisar a sua incidência sobre a dinâmica do movimento.

A partir de 1973, a luta contra a violência repressiva do regime e pelo respeito aos direitos humanos e a liberdade de expressão, começa a ganhar maiores proporções em alguns setores da sociedade, como os estudantes, os intelectuais, e parte da Igreja. Apesar da rígida censura existente, a crítica ao modelo econômico expressa-se através dos jornais da imprensa alternativa. As eleições de 1974, como já se disse, irão marcar um outro momento na luta contra o regime militar. Manifestação global e claramente visível de repúdio ao governo, significam a superação momentânea do isolamento e da fragmentação, que serão no entanto respostas no cotidiano dos vários setores, devido à inexistência de uma organicidade política, sindical, partidária ou associativa capaz de sustentá-la. No entanto, essa experiência global terá sua incidência nas práticas que continuarão a se desenvolver nos bairros, nas fábricas, nas escolas. Sem dúvida o fim do governo Médici, as promessas de distensão de Geisel e o resultado das eleições de novembro irão modificar o clima em que se vivia na sociedade. Será possível respirar um pouco mais, e esse novo ar será muito importante(55).

No ano de 1975, uma nova e violenta onda repressiva atinge a sociedade, tendo como resultado a prisão, tortura e morte de vários militantes oposicionistas, entre eles o jornalista Vladimir Herzog. De alguma forma reeditam-se os acontecimentos de 1973 em uma conjuntura bastante diferente, que possibilita que a amplitude e o alcance político do acontecimento sejam muito mais amplos. Da mesma forma que dois anos e meio antes os estudantes, ao tomarem conhecimento do assassinato de seu colega Alexandre Vanucci Leme, haviam conseguido superar o terror imposto pela violência da repressão, unificar-se em seu protesto e desmascarar a versão da ditadura, agora, mais uma vez, a indignação vencia o medo(56). Com a diferença que não se tratava mais apenas de estudantes, amigos, familiares e religiosos. Dessa vez, entre os que lotavam a Catedral da Sé estavam presentes um número muito maior de setores, justamente aqueles, que, em ritmos e com formas próprias, vinham destacando-se na luta contra a opressão e pelas liberdades, possuindo já um grau razoável de articulação e experiência. Além dos jornalistas que começam a

ter uma atuação sindical bastante dinâmica, estavam presentes artistas, intelectuais, advogados, parlamentares.

A missa em homenagem à Vladimir Herzog, evidenciando o repúdio de amplos setores da sociedade à ação repressiva do Estado, marcou um novo momento de inflexão na luta contra a ditadura. Possibilitou o reconhecimento mútuo, não mais de cidadãos que isoladamente depositavam seus votos nas urnas, mas de movimentos que lutavam pela sua constituição. Evidenciou a possibilidade da solidariedade ativa dos diversos movimentos de oposição, e o protesto produziu um efeito importante no sentido de tolher o poder repressivo do Estado. Em janeiro de 1976, após a ocorrência de novo assassinato nas dependências do IIº Exército (dessa vez do operário Manoel Fiel Filho), o seu comandante, General Ednardo D'Ávila Melo, foi exonerado das suas funções por Geisel. Esse ato de força de Geisel contra os "duros" não vinha, entretanto, da legitimidade por ele conquistada, mas justamente da continuidade e crescimento da pressão da sociedade civil, que ganhara nova qualidade após as eleições de 1974.

Em 1977 a tensão entre o Governo e a sociedade civil irá alcançar o seu ponto máximo em todo o período compreendido desde 1968. Nessa conjuntura, caracterizada pelo acirramento da crise de legitimidade do regime[57], o questionamento ao autoritarismo não mais será dirigido a um ou outro de seus aspectos parciais, mas se voltará contra o regime na sua globalidade. Pela primeira vez em nove anos, ganhará a qualidade de um movimento de massas e será capaz de recuperar o espaço público como local de manfestação política. Como já se disse, apesar da ausência orgânica do movimento sindical no cenário da contestação ao regime, a conjuntura de crise terá sobre ele significativa incidência.

"Queremos falar contra os que nos oprimem"...[58]

A conjuntura do início de 1977 é particularmente ten-

sa. Preocupado com as eleições parlamentares de 1978, o governo estava decidido não apenas a evitar a repetição da derrota eleitoral e política de 1974, como a garantir a maioria governamental no Colégio Eleitoral que elegeria o sucessor de Geisel. Pela primeira vez após 1968, e num quadro de reorganização e fortalecimento do movimento de oposição, o Congresso Nacional foi fechado. Através do "Pacote de Abril", o governo impôs uma reforma eleitoral casuística, destinada única e exclusivamente a mudar as regras do jogo a seu favor(59).

Mas o feitiço virou contra o feiticeiro. Apesar de garantir o atendimento dos seus objetivos específicos e momentâneos, o Pacote de Abril provocou o acirramento do descontentamento em relação ao regime, assim como o aprofundamento da sua crise de legitimidade. Pela primeira vez irá se colocar na sociedade, clara e massivamente, a reivindicação do fim imediato da ditadura militar.

Nesse processo, o movimento estudantil cumpriu um importante papel. Os setores liberais da oposição (entre eles o MDB), duramente atingidos pelo "Pacote de Abril", que cerceava o seu projeto de conquistas no plano parlamentar, foram incapazes de dar uma resposta a esse novo ato de força da ditadura e à generalizada insatisfação que a ele se seguiu.

Nesse exato momento, o movimento estudantil, ao travar mais uma de suas lutas de resposta à repressão (protesto contra a prisão de operários e estudantes no 1º de maio), obteve uma repercussão inesperada, tanto interna quanto externamente. Da mesma forma que acontecerá com os sindicalistas de São Bernardo em maio de 1978, sua liderança será surpreendida pela amplitude da adesão das bases ao ato de protesto realizado no dia 3 de maio, e na passeata que dois dias depois enchia pela primeira vez as ruas do centro da cidade de manifestantes de oposição após quase uma década de ausência, recuperando assim o espaço público de manifestação. Surpreendente será também a repercussão social que o movimento irá adquirir. Da mesma forma que acontecerá aos grevistas metalúrgicos em maio do ano seguinte, o movi

mento estudantil, mesmo utilizando uma forma bastante radical de luta para as condições da época, conseguirá criar um "momento de consenso". Ninguém, nem mesmo o conservador jornal "O Estado de S. Paulo", se atreverá a questionar a legitimidade das reivindicações estudantis, e, o que era ainda mais importante, o seu direito de apresentá-las a sociedade.

A surpresa provocada pelas mobilizações estudantis, inclusive em sua própria liderança, revela a ocorrência do mesmo fenômeno já experenciado nas eleições de 1974 e que novamente terá lugar nas greves metalúrgicas de 1978. A mobilização irá superar em muito a organicidade a ela pré-existente. Sem desprezar a experiência de lutas e o grau de organização até então acumulados pelos estudantes, assim como pelos metalúrgicos de São Bernardo, as mobilizações em questão representaram um salto de qualidade que não pode ser explicado por uma visão linear e cumulativa. A conjuntura de crise política,e o clima geral de insatisfação existente na sociedade em relação ao regime militar, irão operar como fatores potencializadores e multiplicadores da disposição de luta. Por isso a surpresa, inclusive daqueles que durante tanto tempo, e por tantas formas, haviam desenvolvido um esforço constante e cotidiano de organização e mobilização de suas respectivas categorias.

O caráter massivo e claramente anti-ditatorial da mobilização estudantil e sua expressão na conjuntura, reverterá para o interior do movimento, aumentando sua representatividade e a amplitude. Da mesma forma que os metalúrgicos em 1978, os estudantes em 1977 se sentirão "fazendo história". Mais do que a questão específica dos colegas presos, o que explodia nas ruas era um basta global à prolongada vivência da opressão, e a reivindicação do direito de ser ouvido e considerado ("Queremos falar contra os que nos oprimem..."). A legalidade vigente será abertamente desafiada e em seu lugar, se defenderá a legitimidade dos anseios durante tanto tempo reprimidos. Esse será o algo mais presente no movimento: o fato dos estudantes terem tido a coragem de sair às ruas, afirmando a sua existência e a sua não

disposição de continuar suportando a onipotência do regime. Além de gravado na subjetividade de cada um dos manifestantes presentes nas ruas naquele 5 de maio, esse significado está claramente expresso na Carta-Aberta "Hoje Consente Quem Cala", que se converteu em um dos símbolos do movimento.(60)

A alegria e a incredulidade que perpassava os 15 mil estudantes em passeata, foi provavelmente a mesma sentida pelos metalúrgicos da Scania e de cada fábrica que parava em São Bernardo em maio de 1978. Parecia tão impossível estar no meio da rua, recuperando um espaço de manifestação por tanto tempo fechado e gritando alto e bom som o nome dos companheiros criminalizados pelo regime - redefinindo pública e coletivamente a sua identidade e assumindo a legitimidade das ações pelas quais haviam sido reprimidos - quanto poder "andar de cabeça erguida", obrigando os chefes a baixarem a voz e a dirigirem-se com respeito aos trabalhadores dentro das fábricas metalúrgicas em greve.

É esse algo mais que multiplicará a força do movimento e que irá torná-lo significativo para outros setores da população. Não são as reivindicações ou palavras de ordem específicas dos estudantes, mas, principalmente o fato deles terem ousado sair às ruas e manifestando publicamente o seu inconformismo, a sua disposição de não aceitar mais a situação vigente e de afirmar versão da história, por tanto tempo subalterna e silenciada, que irá sensibilizar e despertar a empatia e a identificação de diversos setores da população, entre eles muitos metalúrgicos de São Bernardo. Segundo vários depoimentos, as mobilizações estudantis foram intensamente comentadas nas fábricas.

A incidência do clima político sobre a eclosão das greves de 1978 foi assim descrita por Lula:

> "Eu acho que a paralisação tem muito a ver com o quadro político. Tinha movimento de estudantes, de intelectuais, de custo de vida, tinha dezenas de movimentos na rua, a imprensa dava muito destaque, aquela coisa toda.

> Os trabalhadores na fábrica sentiam o que estava acontecendo na sociedade: a revolução na Nicarágua, ela foi muito difundida na televisão, a TV mostra muita coisa que vai ficando na cabeça dos trabalhadores. Então, quando a TV mostrava os estudantes enfrentando a política, embora o pessoal não leia muito jornal: vê TV e escuta rádio, então isso vai criando um clima"(61).

A vivência de opressão e exclusão existente no interior das empresas criava uma base em cima da qual era possível de alguma forma compartilhar essas experiências. Por isso talvez o movimento tenha sido tão vulnerável ao "clima geral" da conjuntura. Porque dentro das fábricas havia a expressão mais ou menos difusa da mesma insatisfação. O que estava acontecendo nas ruas chegava aos olhos e ouvidos dos operários, auxiliando-os a compreender a situação vivida, assim como a abrir perspectivas de reação. Ainda nas palavras de Lula:

> "Era um momento crítico que o Brasil vivia. Todos os setores da sociedade já tinham se manifestado. Os estudantes, os intelectuais, a Igreja, os políticos, os empresários. Me parece que 1977 foi um ano em que vários setores da sociedade gritaram para encontrar um pouco de oxigênio para que pudessem respirar um pouco mais. Todos se queixavam, inclusive os operários. Mas os operários não se manifestavam. Nós sabíamos que era necessário a classe trabalhadora se manifestar. A gente sabia que tinha que fazer alguma coisa" (62).

Um dos entrevistados da Scania destaca também a importância dos acontecimentos gerais, e particularmente das passeatas estudantis de 1977 na criação do "clima de greve" em São Bernardo:

> "A efervescência política que começou a aparecer em 77,principalmente por causa do Movimento Estudantil que fazia greves e saia às ruas em passeata, atingiu a fábrica. Era muito comum ouvir os trabalhadores, não só da Scania, mas também de outras empresas, principalmente as maiores, dizerem: 'Precisamos fazer alguma coisa, tomar alguma atitude'. Instintivamente o pessoal falava dentro da fábrica: 'Até estudante está indo pro

> pau, porque nós não vamos? Estudante que não trabalha, quando faz greve dá essa confusão, imagina a gente que produz, se parar o que acontece. Aí vira uma revolução'.
>
> Várias pessoas da fábrica foram às passeatas dos estudantes em São Paulo. Porque era um negócio vivo. É o negócio da vida. Sentir que estamos vivos. Ia muita gente olhar. O pessoal se sentia identificado porque era luta, era pau, era pau no governo". (63)

5 - OS ANTECEDENTES IMEDIATOS

O Movimento de Reposição Salarial

A retomada do espaço público de manifestação, assim como a primeira greve operária, significará uma conquista e uma mudança de qualidade para o movimento oposicionista como um todo (e não apenas para os seus protagonistas), concretizada e absorvida, evidentemente, de formas e segundo dinâmicas próprias e diferenciadas em cada setor.

A pressão sobre o regime militar, ao invés de diminuir, se ampliará no decorrer do ano de 1977. A oposição liberal retoma a iniciativa, em um processo que terá seu auge em agosto, com o lançamento público da "Carta aos Brasileiros", escrita pelo professor e jurista Gofredo da Silva Telles, que caracterizava claramente o regime como uma ditadura e pedia o "Estado de Direito já!".

Dessa forma, será impossível para o regime sustentar a sua proposta de "congelamento" da situação política até as eleições parlamentares de 1978, (onde esperava recuperar sua legitimidade), e a resolução do problema da sucessão presidencial. Ele será obrigado a oferecer alguma alternativa sob pena de acirrar ainda mais a crise e o seu isolamento. Será obrigado a reto

mar o projeto da "distensão", e inclusive a radicalizá-lo. O Ministro da Justiça, Petronio Portela, será o encarregado de promover o "diálogo" com os setores mais descontentes da oposição, na tentativa de costurar as fissuras e recuperar a legitimidade perdida.

É nesse quadro de conjuntura que irá explodir, no segundo semestre de 1977, o "Movimento de Reposição Salarial", anunciando o que se concretizaria mais claramente a partir de maio do ano seguinte: a presença do movimento sindical e popular (que também irá adquirir um grau de generalização e visibilidade social através do "Movimento contra o Custo de Vida" poucos meses depois) como um autor político despontando na conjuntura.

A luta pela reposição salarial era uma constante no calendário anual do Sindicato desde 1974. Em todas as ocasiões, o máximo que os trabalhadores haviam obtido eram porcentagens de antecipação salarial, a serem descontadas no reajuste seguinte, sempre aquém do que havia sido reivindicado. Neste ano, porém, um dado novo irá alterar substancialmente as condições de desenvolvimento da luta, e sua possibilidade de expressão social será muito maior na conjuntura de crise que tentamos descrever. Em certo sentido, a campanha pela reposição salarial do ano de 1977 significará um processo de descrédito no governo similar àquele ocorrido em 1975 quando do assassinato de Vladimir Herzog e Manuel Fiel Filho (Durand, 1982b). Só que agora, relacionado diretamente à política econômica e salarial do governo e tendo como protagonista o movimento sindical.

O que possibilitou esse salto de qualidade foi a divulgação, pela imprensa, de dados que evidenciavam a manipulação oficial dos índices de aumento custo de vida, que teriam acarretado uma perda salarial acumulada da ordem de mais de 30% para algumas categorias de trabalhadores[64]. Os Sindicatos imediatamente se mobilizaram, solicitando ao DIEESE o cálculo preciso da perda salarial ocorrida devido à manipulação dos dados. Para os metalúrgicos do ABC, esta havia sido da ordem de 34,1%.

A denúncia na imprensa de que os dados de 1973 haviam sido manipulados pelo governo foi um fator de mobilização muito grande. Segundo Lula, essa era a prova evidente e inconteste de que os trabalhadores haviam sido roubados e enganados pelo Governo:

> "Não é de agora que entramos com o pedido do que perdemos. Acontece que, dessa vez, o governo reconheceu o erro. Antes, nós tinhamos certeza de que os dados não eram verdadeiros, mas não possuímos nenhuma prova. Hoje temos a palavra oficial do governo. Por isso mostramos aos trabalhadores o quanto abusaram deles. Nós usamos a palavra roubo, provamos que fomos roubados...!"(65).

De agosto até novembro, mais de 100 entidades sindicais aderiram à Campanha. Em várias categorias realizaram-se assembléias massivas, de 5 mil trabalhadores. Pela primeira vez desde as greves de Osasco e Contagem em 1968, o movimento sindical conseguia projetar-se para o conjunto da sociedade. As táticas de luta utilizadas foram variadas e de consequências distintas. A Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo e o Sindicato dos Metalúrgicos da Capital resolveram mover uma ação judicial contra a União. Outros sindicatos, como o dos Metalúrgicos de Osasco tomaram a posição de incluir o índice de reposição no percentual de reajuste reivindicado na campanha salarial que estava em curso.

O Sindicato de São Bernardo, agindo agora conjuntamente com o de Santo André, resolveu mover ação na Justiça do Trabalho, tentando antes a negociação direta com os patrões. As assembléias superaram as dimensões de quaisquer outras realizadas em todos aqueles anos. O trabalho de propaganda desenvolvido foi amplo e massivo e as negociações diretas com os patrões mais uma vez insistentemente tentadas. O Sindicato conseguir fazer-se presente no interior das fábricas e,pela primeira vez,a possibilidade da greve foi explícita e publicamente levantada pelos seus representantes.

Por outro lado, a direção do Sindicato de São Bernardo

soube explorar com grande habilidade a conjuntura política. A insistência na busca de uma solução através do diálogo com os patrões e o governo, no momento em que o "Diálogo Portela" constituía o principal projeto político deste último, sua principal tentativa de recuperação do desgaste e isolamento sofridos com a edição do Pacote de Abril, contribuiu significativamente para a ampliação do movimento. Lula aceitou conversar com o Ministro, entregando-lhe na ocasião um documento em que advertia que, em curto espaço de tempo, se algo não mudasse na situação da classe trabalhadora, as autoridades e a sociedade poderiam ser surpreendidas por fatos inesperados(66).

A atitude de aceitar o diálogo proposto pelo governo foi criticada por setores da oposição e do próprio movimento sindical, que viam nela sintomas de um "neo-peleguismo". No entanto, a repercussão obtida na imprensa falada e escrita e a visibilidade social adquirida pelo movimento foram fatores importantes para que os trabalhadores percebessem a si próprios como força social presente na conjuntura, fortalecendo dessa forma a confiança na sua capacidade de luta.

Em São Bernardo, a primeira assembléia do Movimento de Reposição Salarial foi realizada no dia 1º de agosto com a presença de 3000 trabalhadores(67). Almir Pazzianoto, advogado do sindicato, levantou a proposta de decretação de uma greve com fundamentos legais. A assembléia, entretanto, decidiu eleger uma Comissão de Mobilização composta de 36 trabalhadores para levar a discussão nas bases através de um documento e da proposta de um abaixo-assinado exigindo a reposição. O documento colocava explicitamente a possibilidade da greve legal (conforme os parâmetros estabelecidos pela Lei 4330) como uma das alternativas de luta, desde que a categoria estivesse preparada para isso.

Na véspera da segunda assembléia (dia 9 de setembro), Laérte Setubal, Vice-Presidente da FIESP, reconheceu publicamente a legitimidade da reivindicação dos trabalhadores, declarando entretanto que não havia possibilidade de devolução da perda(68).

A assembléia contou com a presença de 5 mil trabalhadores e decidiu solicitar à DRT a convocação de uma mesa-redonda com os patrões, com o objetivo de abrir negociações diretas, assim como continuar desenvolvendo uma intensa campanha de mobilização através da organização de grupos por fábrica. Os trabalhadores insistiam na utilização dos caminhos legais de luta, mas nem por isso abriam mão da possibilidade que havia sido anunciada - a decretação da greve:

> "Nossa luta é legal e todos os passos serão dados mediante a observância da lei. De qualquer forma, nenhuma possibilidade será desprezada e todas as brechas da lei serão utilizadas em função dos objetivos justos de nossa campanha" (69).

No dia 6 de setembro, dirigentes sindicais paulistas reuniram-se em Brasília com os ministros da área econômica, que declararam que a perda ocorrida em 1973 havia sido recompensada pelos reajustes dos anos subsequentes, todos eles fixados acima dos índices do custo de vida. Os sindicalistas não aceitaram o argumento governamental,e Lula,mais uma,vez reafirmou a possibilidade da greve no ABC, evidenciando a existência de uma articulação entre os sindicatos da região, e desafiando pública e explicitamente a legalidade vigente:

> "Se houver possibilidade e se seus associados assim o decidirem, os Sindicatos de São Bernardo, Santo André e São Caetano decretarão greve"(70).

Alguns empresários (como CLáudio Bardella e Einar Kok) declararam estar abertos ao diálogo com as lideranças sindicais, reconhecendo a existência da perda salarial e a necessidade da sua reparação. Por outro lado alguns sindicalistas (como João Lins, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano) recuaram, considerando que após a declaração ministerial seria impossível conseguir qualquer coisa. No dia 14 de setembro, a Federação dos Metalúrgicos, em reunião para a qual não havia sido convidado o Sindicato de São Bernardo, decidiu mover uma ação contra a união por perdas e danos. Vários sindicatos votaram con

tra a proposta, decidindo seguir o caminho indicado por São Bernardo e Santo André.

No dia 23 de setembro, o Delegado Regional do Trabalho, Vinicius Ferraz Torres, indeferiu o pedido de realização da mesa redonda solicitada pelos trabalhadores, alegando que o governo já havia deixado claro que nada havia a repor nos salários, reajustados segundo os ditames da política salarial em vigor.

Nesse mesmo dia, os presidentes dos Sindicatos Metalúrgicos de São Bernardo e Santo André decidiram conjuntamente optar pelo diálogo com os empregadores antes de pedir a transferência dos processos da DRT para a Justiça do Trabalho. Lula declarou ter ficado claro mais uma vez "que nós não temos liberdade sequer para discutir nossos problemas com os nossos empregadores"(71), e cobrou do governo a sua tão propalada promessa de diálogo:

> "... que abertura de diálogo é essa que só permite que ouçamos um não das autoridades? (...)
>
> Na verdade, o diálogo foi simplesmente proibido e a reivindicação foi pré-julgada antes de ser discutida. Não houve portanto livre jogo de opiniões, porque só o Ministério do Trabalho opinou, antes sequer de conhecer o pensamento dos patrões.
>
> Apesar disso levaremos nossa campanha até as últimas consequências. Apoiados na lei e no espírito de união de toda a categoria. Só um ato de violência nos fará calar" (72).

Mais do que um respeito abstrato à lei, a declaração de Lula expressava a tentativa de preservar a entidade de possíveis ações repressivas, testando ao máximo todos os limites e possibilidades da institucionalidade existente. No editorial do jornal, Lula esclarecia o significado da luta; mais que a questão salarial, ela expressava uma indignação acumulada durante anos e que começava a explodir em São Bernardo":

"Haveremos de esgotar todos os recursos, correr todos os riscos, para cobrar a quem de direito aquilo que nos foi ilegalmente subtraído.

Queremos ser ouvidos e atendidos em nossa reclamação. E enquanto isso não acontecer, ninguém conseguirá impedir que os trabalhadores se movimentem, briguem e exteriorizem seu descontentamento através das leis que aí estão.

Nesse momento promovemos uma luta legal e justa. Mas ela não é o reflexo tão somente de um esbulho salarial. É consequencia de uma serie de injustiça acumuladas contra os trabalhadores, e por isso com uma dimensao maior do que se imagina..."

Os Sindicatos Metalúrgicos de São Bernardo e Santo André insistiam na tentativa de negociação com os empresários de suas respectivas categorias. Estes resistiam, escudando-se na legislação vigente e na autoridade governamental: declaravam que só dariam a reposição se o governo mandasse. Frente à irredutibilidade dos patrões e do governo, Benedito Marcílio, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André apresentou uma proposta de conciliação: dividir os 34,1% em três partes iguais, de 11,36%. Os trabalhadores abririam mão de uma delas, os empresários concederiam aumento de 11,26%, sem repassar os preços para os produtos, e o Governo permitiria que os outros 11,36% fossem repassados. O Secretário das Relações de Trabalho manteve a negativa do governo, incentivando, porém, a continuidade das negociações diretas.

No início de novembro, Lula fez uma avaliação do que havia acontecido até aquele momento. Das 25 empresas que haviam sido convidadas para negociar com o Sindicato, 15 haviam se manifestado favoravelmente, e as outras 10 (entre elas Volkswagen, Ford, Chrysler, Polimatic, Borg-Warner, Toyota, Gemmer, Villares), haviam simplesmente recusado ou sequer respondido à solicitação feita. Para Lula, isso significava que a classe empresarial não estava disposta a fazer nenhuma concessão à classe trabalhadora, salvo alguns empresários, que haviam mostrado uma visão mais aberta, de maior respeito ao trabalhador. Apesar da não disposição

patronal de atender à reivindicação, a tentativa de negociação foi considerada positiva:

> "Deu para a gente conhecer os nossos empregadores, deu para saber quem é quem dentro da classe empresarial e a que eles estão dispostos"(73).

> "Foi uma discussão muito ampla, e não ficamos apenas nos 34,1%. Eu desconheço, nos últimos 10 anos, algum momento em que os empresários se reuniram com os trabalhadores para decidirem problemas que afetam de maneira direta a classe trabalhadora" (74).

Mas os limites da experiência também ficaram muito claros para o líder sindical. Como que fechando essa etapa do movimento, Lula declarou aos jornais, refletindo o que percebia estar acontecendo nas bases da categoria que representava, e ao mesmo tempo reforçando um caminho que a partir daquele momento seria perseguido cada vez com maior determinação:

> "Tenho consciência de que o empresário só irá ceder quando perceber que os trabalhadores estão dispostos a tomar uma posição mais séria para rever aquilo que perderam ou para conquistar qualquer outra coisa. Estamos preparando e vamos preparar mais ainda a classe trabalhadora para isso" (idem).

Ainda em novembro, o TRT julgou o primeiro pedido de resposição que havia chegado aos tribunais, movido pelos metalúrgicos de Osasco. Os juízes concluiram pela inviabilidade jurídica da reivindicação, considerada "inoportuna e imprópria". No ABC o desfecho não foi muito diferente. Após mais dois meses de conversas e tentativas de negociação, apenas algumas empresas concederam antecipações de 10 a 20%, a serem descontadas no reajuste seguinte.

"Agora sabemos de quanto somos capazes..."

As lições do movimento foram muitas, e conforme avalia

ção da diretoria do Sindicato, as vitórias também, apesar do não atendimento da reivindicação. O Sindicato destaca a expressão social obtida pelo movimento, capaz de "despertar a opinião pública para um esbulho que não poderia passar desapercebido". Mais importante, porém, fora a descoberta e a afirmação da capacidade de luta dos trabalhadores perante si próprios, e, a partir de "uma forte sacudidela no movimento sindical brasileiro que há tempo mofava", a afirmação de um novo e possível caminho, que pouco tempo depois irá se afirmar com nova força:

> "É verdade que esse resultado não é financeiramente palpável. Até agora ninguém recebeu os 34,1% que era o principal objetivo da nossa movimentação. Como experiência todavia, relativamente a nossa capacidade de mobilização e de resistência às ofensivas patronais, demos uma belíssima demonstração. Agora sabemos de quanto somos capazes desde que unidos e organizados em torno de nossa entidade de classe.
>
> Pela primeira vez foram realizadas grandes assembléias fora da campanha salarial e os trabalhadores estavam dispostos a alinhar-se em qualquer plano de luta que fosse idealizado. O Sindicato porém preferiu agir com cautela (mesmo porque já se falava em repressão contra nós) equacionando o movimento nos estreitos limites de legislação vigente. (...)
>
> Lição final: nada de pedir.
> Não devemos pedir, mendigar, porque isso contraria a filosofia de um movimento trabalhista que se preze (...). A luta pela reposição mostrou que temos condições para nos impor como força organizada e assim podermos negociar com os patrões de igual para igual. Esse é o poder de barganha que devemos conquistar para que não precisemos pedir, pechinchar e ser paternalizados pelo próprio governo" (75).

A Reeleição de Lula

Em fevereiro de 1978 Lula foi reeleito presidente do

Sindicato à frente de uma chapa única que contou com 97% dos votos. A chapa foi apresentada como de renovação e continuidade em relação à gestão que se encerrava. Foram substituídos 14 diretores (quase 60% do total), entre eles Paulo Vidal.

Apresentando a chapa nas páginas da TM, Lula fala da importância e do destaque adquirido pelo Sindicato nos últimos anos, através da inovação dos métodos de ação sindical que haviam chamado a atenção da opinião pública, e renovado as esperanças de uma transformação positiva do "nosso amorfo sindicalismo". Segundo Lula, o Sindicato havia se caracterizado também por levantar bandeiras de luta importantes (como a da Reposição Salarial) e por questionar a estrutura sindical, "desafiando proibições de toda ordem"(76).

Após o Movimento de Reposição Salarial, que não apenas havia projetado o Sindicato na sociedade e ampliado a sua experiência de confronto com os empresários e o governo, mas também reforçado a sua representatividade perante às bases, as eleições foram um momento importante no sentido de sistematizar e tornar mais consciente essa experiência. Isso irá transparecer na definição da chapa e do programa e no discurso proferido por Lula na cerimônia de posse.

A composição da chapa eleita em 1978, grande parte dela sem qualquer prática anterior de direção sindical e ao mesmo tempo com fortes vínculos com a base, refletia a experiência de luta e mobilização recente vivida pela categoria (grande parte dos novos diretores havia se destacado durante o Movimento de Reposição Salarial) e ao mesmo tempo reafirmava o compromisso do Sindicato com o prosseguimento dessa luta. Além do programa apresentado, esse compromisso refletia-se na consciência da necessidade de enfrentar os estreitos limites da legislação vigente no momento em que isso fosse exigido pela dinâmica do movimento. Nas palavras de Lula:

> "Em 1977 houve uma grande definição: nenhum dos dirigentes sindicais que saíram agora, cassados, via o cargo sindical como a coisa mais importante. Para nós o cargo era secundário. Acreditávamos que só teríamos importância colocando a nossa posição em risco 24 horas por dia (77).

Além disso, reafirmava-se a necessidade de democratizar o sindicato, assim como de definir uma "ética" para os seus membros, através de duas medidas. A primeira delas era a definição de que os diretores do Sindicato deveriam continuar recebendo exatamente o mesemo salário recebido no seu emprego de origem, para que não houvesse qualquer possibilidade de identificação do cargo com possíveis vantagens econômicas pessoais. Para evitar qualquer relação de dependência em relação à empresa, esse salário deveria sempre ser pago pelo próprio Sindicato.

A segunda medida foi a instituição da "política de revezamento" entre os diretores do sindicato. A cada certo tempo os suplentes (diretores de base) deveriam sair da produção para trabalhar na direção executiva do sindicato, como forma de aprender as tarefas administrativas e de direção geral, assim como trazer para esse âmbito a vivência direta dos problemas no interior da empresa. Por sua vez, os diretores executivos deveriam voltar à produção para não perder o contato com as bases. Além do aprendizado mútuo e da tentativa de evitar a cristalização da divisão interna de trabalho, esse procedimento parece ter sido importante para modificar a relação dos trabalhadores de base com os diretores do sindicato e,portanto,a imagem e o próprio singificado da entidade, como pode ser visto no depoimento que se segue:

> "Quando eu voltei para dentro da Volks, os caras me viam de macacão e perguntavam: 'mas escuta, você não é doutor?' Eu respondia: "Não, eu sou um funcionário da Volks, um trabalhador comum, igual a vocês. Hoje por contingência eu sou dirigente sindical. Amanhã pode ser qualquer um de vocês! Aí eles acordaram que o dirigente sindical não é doutor. Era muito comum chegar os caras no Sindicato, os mais humildes, e chamar a gente até de doutor. Depois foi mudando, o cara começou a sentir mais que ele também podia participar daquilo" (78).

A cerimônia de posse da nova diretoria constituiu-se em um verdadeiro acontecimento político, mais um momento marcante na configuração do clima de greve. Estiveram presentes mais de 5 mil pessoas, inclusive líderes sindicais de outras categorias e estados.

O discurso proferido por Lula na ocasião poder ser considerado o encerramento oficial do diálogo tentado com o governo e a classe empresarial desde meados do ano anterior, e, nessa medida, um "sinal verde" para as greves que se iniciariam menos de um mês depois. Retomando e reelaborando a experiência dos últimos meses, Lula fez um balanço e uma prestação pública de contas da direção que havia sido impressa à atuação do Sindicato.

> "Fui um dos primeiros a acreditar na validade do diálogo que se iniciou nos últimos tempos. Por isso procurei o Governo. Procurei também os empresários. Mas depois de oito meses, infelizmente, tenho a dizer que nada mudou e creio que dessa forma nada mudará. (...)
>
> Cheguei lamentavelmente à conclusão de que a classe empresarial não quer negociar com os trabalhadores, mas tirar toda a sua força física, até a última gota de suor. Por isso está na hora de deixarmos o diálogo de lado e partirmos para a exigência sem medo de nada.
>
> Os trabalhadores estão com sede de justiça, cansados de repressão e de viver de mentiras. O diálogo com os patrões virou embuste, e eu não me prestarei mais a esse papel de enganação. Os patrões só vão reconhecer os nossos direitos quando sentirem a nossa força quando as máquinas pararem.
>
> A classe operária não será forte enquanto estiver proibida de fazer valer a sua força, ou seja, de exercer o direito de greve (...). A situação da classe trabalhadora não é boa, mas haverá um dia em que nós trabalhadores acordaremos com sede de liberdade, com sede de viver dignamente".

A Campanha Salarial de 1978

Outro momento crucial do processo que culminou com a eclosão das greves foi a campanha salarial de 1978, quando o Sindicato, em aparente contradição com a sua atitude em todos os anos anteriores, decidiu não apresentar nenhuma reivindicação de reajuste salarial, alegando que as negociações eram uma farsa, que sempre acabavam em dissídio, quaisquer que fossem as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores ou a sua representatividade. Os dissídios,por sua vez, invariavelmente tinham como resultado a aplicação do índice oficial decretado pelo Governo.

O Sindicato fez uma ampla propaganda da sua posição entre os trabalhadores, afirmando que essa situação só seria modificada quando esses partissem para formas mais radicais de luta.

> "Em 78 nós resolvemos provar para os trabalhadores que por causa da lei salarial vigente, se a gente não fizesse nada, o aumento viria do mesmo jeito. A gente queria provar que era tudo mentira aquilo: que a gente convocava assembléia fazia um monte de discurso, pauta de reivindicação,mandava pro patrão e o patrão não atendia. Eu estava cansado disso, desde 69 frequentando o sindicato, e todo ano o mesmo ritual.
>
> Então nós resolvemos fazer o seguinte: para receber o que está em lei, nós não precisamos nem fazer assembléia. Aliás,nós não precisamos nem entrar com processo de dissídio coletivo, porque os patrões tem interesse em repassar o aumento para o preço dos produtos, então eles mesmo iam suscitar o dissídio para dar aquilo que a lei estabelecia.
>
> Isso causou um impacto na categoria. Ela ficou assustada achando que a gente não ia pegar o aumento. E a gente fazia questão de dizer na assembléia: o que vem por lei vai vir, mesmo a gente não fazendo nada. Agora, se a gente quiser pegar um pouquinho mais, aí vai depender de nós.
>
> Isso foi muito importante, porque, pode até ter sido coincidência, mas o fato é que o índice foi

> decretado pelo governo, o pessoal recebeu o pagamento no dia 10 de maio e no dia 12 eles pararam" (79).

Depois de ter tentado, por vários anos consecutivos, explorar ao máximo os momentos de campanha salarial no sentido de expressar e lutar pelas suas reivindicações, era como se um limite tivesse sido atingido. Como se essa fase inicial da luta estivesse esgotada. Tal como expresso no discurso de posse de Lula, o Movimento de Reposição Salarial deixara a sensação de que todas as tentativas de diálogo e negociação, com os patrões e com o governo, haviam dado em nada.

Ao mesmo tempo, vivera-se um intenso processo de mobilização. A experiência do limite não era agora apenas da direção sindical, mas também das bases. Mais uma vez o Sindicato assume para si o papel de elaborar essa experiência. Ao invés de ignorar a sensação de fracasso que poderia estar presente nas bases, o Sindicato resolve considerá-la. Numa atitude ousada, que provocou um certo desconcerto nas bases, o Sindicato radicalizou na prática a sua crítica à legislação, ao formalismo das negociações e ao esvaziamento da participação das bases na vida sindical.

Ao mesmo tempo, apontava um caminho: a recolocação da ação das bases, se necessário fora da institucionalidade vigente, como única possibilidade de rompimento dessa situação. Em suma, com essa atitude, o Sindicato tentava conduzir a luta para um outro terreno, refletindo uma tendência de ação efetivamente existente nas bases e ao mesmo tempo contribuindo decisivamente para a sua concretização.

O significado da tática adotada pelo Sindicato, expressão por sua vez do estágio de mobilização e consciência existente nas bases, foi publicamente expresso. O advogado Maurício Soares de Almeida afirmou que a posição dos metalúrgicos rompia com a situação em que se encontrava a maioria dos sindicatos, "onde a maior parte dos trabalhadores deixa a diretoria da entidade lutar sozinha pelo reajuste e depois critica porque nada conseguiram além do índice oficial do governo"(80). O advogado sindi-

cal acreditava que essa posição poderia desencadear a mobilização de toda a categoria.

No dia 12 de março foi realizada uma assembléia que aprovou por unanimidade a proposta da diretoria de denunciar a "farsa" do dissídio, não apresentar qualquer índice de reajuste salarial, e ao mesmo tempo solicitar a abertura de negociações diretas com os patrões. A possibilidade da greve, já publicamente aventada através da imprensa, não apenas pelo Sindicato de São Bernardo, mas também pelo de Santo André que, apesar de ter apresentado reivindicação de reajuste, seguia a mesma linha de denúncia, foi apresentada na assembléia de São Bernardo através da leitura do trecho de uma entrevista concedida pelo advogado Almir Pazzianoto ao jornal "Movimento":

> "Os doze anos de vigência da política salarial já demonstraram que não é através de tribunais ou de negociações coletivas que se consegue aumentos salariais. Está na hora dos sindicatos adotarem medidas mais corajosas e mais enérgicas, como a cessação do trabalho, para mudar esse estado de coisas"(81).

Nesse mesmo jornal, Benedito Marcílio; havia declarado:

> "O dissídio coletivo sempre foi uma farsa, uma vez que é o governo que impõe o índice de reajuste. (...) Para toda a doença, porém, existe um remédio, e no caso o remédio e a pressão através da greve, que está proibida" (82).

Logo depois Lula declarava ao Jornal "Em Tempo":

> "Tenho a cisma que os patrões só vão parar para nos ouvir quando as máquinas pararem" (83).

No começo de abril o dissídio foi julgado, definindo a aplicação do índice oficial de reajuste (39%). A decisão provocou grande insatisfação entre os trabalhadores.

Antes mesmo disso, começaram a se suceder os sintomas de que dessa vez os trabalhadores não estavam dispostos a aceitar mais uma vez, a pura e simples negação das suas reivindicações. No dia 30 de março os operários de três seções da Mercedes (transportes, ferramentaria e manutenção) paralisaram o trabalho em protesto aos aumentos por mérito concedidos arbitrariamente pelas chefias a alguns trabalhadores. A repressão não tardou: dezessete operários foram demitidos como responsáveis pelo movimento. O Sindicato promoveu assembléias com os trabalhadores para discutir o movimento e solicitou a empresa e readmissão dos grevistas. No dia 19 de abril a empresa respondeu, prometendo rever seu plano de aumentos por merecimento sem voltar atrás, porém, em relação as dezessete demissões.

No dia 3 de maio, cerca de cem operários da seção de estamparia da Ford, paralisaram o trabalho, exigindo 15% de reajuste além do índice oficial. No dia 10 de maio, nas várias fábricas, os trabalhadores começaram a receber seus envelopes de pagamento com os salários reajustados. A insatisfação cresceu. Dos 39% decretados pelo governo haviam sido descontadas as antecipações conquistadas no ano anterior em virtude do Movimento de Reposição Salarial.

No mesmo dia, 400 trabalhadores das seções de ferramentaria, inspeção e estamparia da Ford paralisaram suas atividades, reivindicando aumento imediato de 15% ou o não desconto das antecipações de 10 e 5% concedidas respectivamente em novembro de 1977 e janeiro de 1978.

O Vice-Presidente do Sindicato, Rubens Teodoro Arruda, declarou ao jornal "Em Tempo":

> "A situação está insuportável para todos, e a cada dia mais operários vem ao Sindicato procurando saber em que pé andam as negociações diretas anunciadas pela imprensa. (...) O Sindicato, embora não tenha tomado a dianteira das paralisações, aprecia o trabalho desenvolvido pelos companheiros da fábrica Ford" (84).

O caminho preconizado pela diretoria do Sindicato nos últimos meses começava a ser trilhado. Os operários estavam partindo para formas mais radicais de luta.

No dia 12 de maio, às 7 horas da manhã os trabalhadores da Scania paralisam totalmente as suas atividades, cruzando os braços ao lado de suas máquinas. A onda grevista iniciava-se.

NOTAS

(1) Ver Capítulo 3.

(2) TM nº 2, ago/71.

(3) Ver Capítulo 2 e 3.

(4) Ver referência feita, nos dois Capítulos anteriores, à luta desenvolvida pelo Sindicato contra a prestação sistemática das horas-extras. Esse é um dos exemplos do trabalho de "conscientização" desenvolvido pelo Sindicato:

> "Depois dessas explicações, você só será explorado se quiser. O sindicato está disposto a enfrentar a luta em seu favor. Mas precisamos que você se mexa, que venha até nós, que levante a cabeça, que faça valer os seus direitos". (TM nº 8, fev/72. Artigo do advogado Maurício Soares de Almeida sobre os direitos constantes na legislação referente às horas-extras).

(5) TM nº 10, jun/72.

(6) P. Vidal, TM nº 22, jan/74.

(7) Ver Capítulo 3.

(8) TM nº 4, out/71.

(9) Idem.

(10) TM nº 5, dez/71.

(11) Idem.

(12) TM nº 7, fev/72.

(13) Bargas, 1983:30.

(14) TM nº 8, março/72.

(15) TM nº 10, junho/72.

(16) TM nº 8, março/72.

(17) Idem.

(18) Idem.

(19) Idem.

(20) TM nº 15, jan/73.

(21) Ver Capítulo 2, ítem 6.

(22) TM nº 19.

(23) Idem.

(24) Ver também Moisés (1978) e Segóvia (1975).

(25) TM nº 24, ago/74. Ver Capítulo 1, Seção 1.

(26) TM nº 24, julho/74.

(27) Idem.

(28) Bargas, 1983:32.

(29) TM nº 25, out/74.

(30) Além das paralisações da Volks e da Ford registradas por Humphrey (1980) e Frederico (1979), Segóvia (1975) registra,no mesmo período,operação tartaruga e greve de horas-

extras (Villares), paralisação de 15 minutos diários durante um mês (Chrysler) em São Bernardo, assim como outros movimentos semelhantes em São Caetano (Villares), São Paulo (Villares, Sofunge,Metal-Leve, Caterpillar) e São José dos Campos (General Motors).

(31) Depoimento colhido por mim e por Victor Manuel Durand em 1981. Bargas (1983:52 e seguintes) confirma esse dado.

(32) Depoimento colhido por mim e por Victor M. Durand em 1981. Os participantes do Congresso não eram delegados eleitos na base mas sim trabalhadores voluntariamente inscritos.

(33) Nesse sentido, e mesmo considerando que Vidal possa ter sido meio forçado a assumir a proposta do Congresso, ela representava a continuidade de um trabalho por cuja marca ele era em grande parte responsável.

(34) "Declaração de São Bernardo" (documento final do Iº Congresso), TM nº 25, out/74.

(35) Ver dados a esse respeito no Capítulo 2, ítem 1.

(36) "Declaração de São Bernardo", TM nº 25, out/74.

(37) P.Vidal, TM nº 24, julho/74.

(38) "Declaração de São Bernardo". Ver íntegra do documento, in Bargas, 1983.

(39) TM nº 26, dez/74.

(40) Se o sucesso econômico era fator tão importante para a legitimidade do regime, o seu fim irá exigir mudanças significativas na sua relação com a sociedade. Ver a esse respeito Cardoso (1980),Durand (1982b) e Weffort (1984).

(41) Ver Capítulo 3, nota

(42) Além das paralisações parciais ocorridas nas fábricas, a que já fizemos referência, a partir de 1973/74 inicia-se também um lento e difícil processo de reorganização de outros setores da sociedade como o movimento estudantil, o movimento nos bairros - principalmente em torno das organizações de base da Igreja - os organismos de defesa dos direitos humanos. Há uma ampla bibliografia a respeito. Ver, entre outros, Telles (1984 e 1986), Bava (1982).

(43) Discurso de posse de Lula, abril 1975. Ver íntegra in Bargas, 1983: 186/8.

(44) Entrevista realizada por mim em 1985.

(45) "Bilhete do João Ferrador", TM nº 27, jan/75.

(46) TM nº 28, abril/75.

(47) Ver Bargas, 1983:32.

(48) TM nº 32, jan/76.

(49) Idem.

(50) TM nº 33, março 76. Idem quanto à atuação acima.

(51) TM nº 36, ago/76.

(52) Resoluções do IIº Congresso dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Documento publicado na íntegra in Bargas, 1983.

(53) Ver a reconstituição detalhada dos acontecimentos in Bargas, 1983.

(54) Ver a respeito Bargas, 1983 e TM nº 45, fev/78.

(55) Ver a respeito Brant (19), Nunes (1986), Telles (1984) e Weffort (1984), entre outros.

(56) Celebrada pelo Cardeal Arcebispo de São Paulo, D. Paulo Evaristo Arns, foi realizada na Catedral da Sé no dia 30 de maio de 1973, uma missa em homenagem a Alexandre. Os principais pontos do centro da cidade foram tomados pela polícia, o que no entanto não impediu que a Igreja se lotasse de estudantes, religiosos, amigos e familiares. A censura à imprensa impedir,na época,qualquer divulgação mais ampla do fato.

(57) Ver a respeito Moisés, 1978.

(58) Frase constante da carta aberta "Hoje Consente Quem Cala" distribuída à população pelos estudantes na passeata realizada no centro da cidade de São Paulo no dia 5 de maio de 1977.

(59) Em abril de 1977, sob o pretexto de não haver contado com a "compreensão" da oposição para a reforma judiciária proposta pelo governo, Geisel usou das atribuições ditatoriais que o AI-5 lhe conferia, fechou temporariamente o Congresso e modificou a Constituição. As principais medidas então tomadas e que ficaram conhecidas como o "Pacote de Abril", foram a transformação em indiretas das eleições para os governadores de Estado e 1/3 dos senadores,e a restrição à liberdade de propaganda partidária durante a campanha eleitoral. (Cardoso, 1980:181)

(60) "Basta as prisões. Basta de violências. Não mais aceitaremos mortes como as de Vladimir Herozg, Manuel Fiel Filho e Alexandre Vanucchi Leme. Não aceitaremos que as autoridades maltratem e mutilem os nossos companheiros. Não queremos aleijados heróis como Manuel da Conceição.

Hoje viemos às ruas para exigir a imediata libertação de

nossos companheiros (...) presos sob a alegação de subversão.

Hoje nesse país são considerados subversivos todos aqueles que reivindicam os seus direitos, todos aqueles que não aceitam a exploração econômica, o arrocho salarial, a alta do custo de vida, as péssimas condições de trabalho. Todos aqueles que protestam contra as contínuas violências policiais (...). Hoje não mais suportamos as correntes. Exigimos das autoridades o respeito às liberdades de expressão, manifestação e organização de todos os setores oprimidos da população.

Porque não mais aceitamos as mordaças é que hoje exigimos a imediata libertação dos nossos companheiros presos, não pelas alegadas razões de subversão, mas porque lutam pelos interesses da maioria da população explorada. (...)" Trechos da carta-aberta "Hoje Consente Quem Cala".

(61) Entrevista realizada por mim em 1985.

(62) Citado por Morel, 1981:120.

(63) Entrevista realizada por mim e Victor Manuel Durand em 1981.

(64) Esses fatos são bastante conhecidos. Ver informação detalhada a respeito in Bargas, 1983:39. Vieram à tona relatórios oficiais (do Instituto Brasileiro de Economia da FGV, do BIRD e do ex Ministro da Fazenda Mário Henrique Simonsen) evidenciado que em 1973 a taxa da inflação havia sido "fortemente comprimida" com o objetivo de aproximar-se ao máximo da meta de 12% definida pelo governo. A taxa verdadeira de inflação teria sido de 26,6% e não de 13,7% como então oficialmente anunciada.

(65) Lula. Declaração ao jornal "Em Tempo", nº 0, nov/77.

(66) Ver íntegra do documento in Bargas, 1983.

(67) Bargas, 1983:40.

(68) "O problema é de ordem prática, embora a ordem moral seja legítima. Não se pode sacrificar o desenvolvimento da Nação". (Jornal do Brasil, 2/9/77).

(69) TM nº 43, set/77.

(70) O Estado de S: Paulo, 7/9/77.

(71) Jornal do Brasil, 25/9/77.

(72) TM nº 43, set/77.

(73) O Estado de S. Paulo, 4/11/77.

(74) Jornal Movimento nº 123, 7/11/77.

(75) TM nº 44, dez/77.

(76) TM nº 45, fev/78.

(77) Lula. Revista Nova Escrita Ensaio, 1982:15.

(78) Entrevista realizada com um diretor do Sindicato em 1982 por mim e Victor M. Durand.

(79) Lula. Entrevista realizada por mim em 1985.

(80) Em Tempo nº 5, 20 a 31/3/78.

(81) Movimento nº 140, 6/3/78.

(82) Idem.

(83) Em Tempo nº 5.

(84) Em Tempo,nº 11, 15/5/78.

CAPÍTULO 5 - A GREVE

Iniciada na manhã do dia 12 de maio de 1978 com a paralisação da Scania, três dias depois (15/5) a onda grevista atingia a Ford e no dia seguinte a Mercedes e a Volks. No dia 18 de maio chegava a Santo André e uma semana depois (26/5) a S.Paulo,com a paralisação da Toshiba. No dia 1º de junho foi a vez de Osasco (Brown Boveri) e no dia 9 a do interior do Estado (Campinas). Em quatro meses, 235 mil trabalhadores haviam cruzado os braços nas principais concentrações metalúrgicas do Estado[1].

1 - CARACTERÍSTICAS DA ONDE GREVISTA

O movimento de 1978 pode ser caracterizado tipicamente como uma onda grevista. Estourando desordenadamente a partir do interior das empresas e com um poder de irradiação muito forte, ele não foi nem uma somatória de greves por empresa nem uma greve de categoria (como as de São Bernardo nos dois anos seguintes).

Espalhando-se, a partir de São Bernardo, por várias cidades, o movimento não se deteve frente às barreiras geográficas (os limites municipais de organização dos sindicatos) e institucionais (as distintas datas-base das diversas categorias metalúrgicas). Nesse processo, embora em proporções bem menores, inúmeras empresas de outros setores industriais também foram atingidas[2].

É muito difícil quantificar com rigor o ritmo e as dimensões da onda grevista de 1978. Apesar da proximidade temporal dos acontecimentos, a imprevisibilidade do movimento e o seu grau relativamente baixo de organicidade são alguns dos fatores que podem explicar a precariedade dos registros existentes.

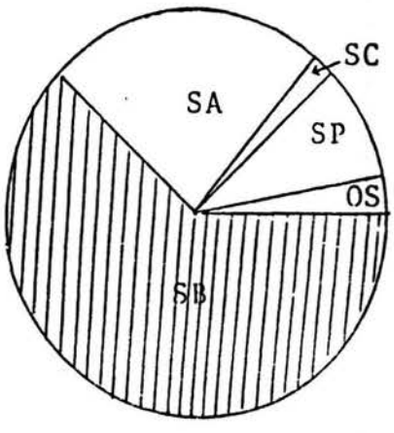
Os dados utilizados a seguir são fruto de uma minuciosa e teimosa coleta em todas as fontes a que pude ter acesso. Em primeiro lugar, os jornais da grande imprensa e da imprensa alterna

tiva, onde muitas vezes os dados são incompletos (há informação sobre o início da greve mas não sobre o seu fim, sobre a sua duração e não sobre o número de grevistas etc.) ou contraditórios. Em segundo lugar, os arquivos dos Sindicatos. Nos Sindicatos de São Paulo e Guarulhos, as informações estavam sistematizadas em um registro onde constava: nome da fábrica, número de trabalhadores, acordo obtido (muitas vezes sem ocorrência de greve) e data de início e fim da greve, quando era o caso. Nos Sindicatos de São Bernardo, Santo André e São Caetano foi impossível encontrar qualquer registro desse tipo, em parte devido à dupla intervenção governamental sofrida nos anos de 1979 e 1980. Isso significa que os dados aqui apresentados e discutidos, no caso das três cidades do ABC, e que tanta importância tiveram no desenrolar dos acontecimentos, provavelmente estão subestimados (3).

São Bernardo é o Epicentro do Movimento

Iniciado em São Bernardo, o eixo do movimento se deslocará, a partir do segundo mês, para a cidade de São Paulo, tanto no que se refere ao número de greves quanto ao de grevistas. Essa evolução pode ser observada nos Gráficos que seguem.

GRÁFICO 1
GREVISTAS: 12 MAIO - 3 JUNHO 1978
Total: 99.410

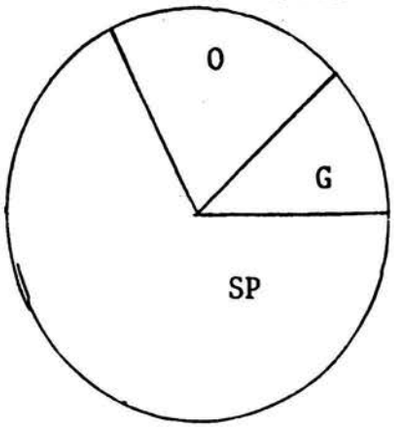


São Bernardo	62%
Santo André	25%
São Paulo	8%
Osasco	3%
São Caetano	2%

GRÁFICO 2

GREVISTAS: 5 JUNHO - 1 JULHO 1978

Total: 56.704

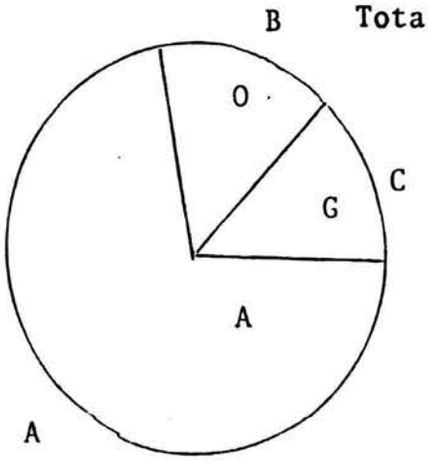


São Paulo	70%
Osasco	19%
Guarulhos	11%

GRÁFICO 3

GREVISTAS: 3 JULHO - 29 JULHO 1978

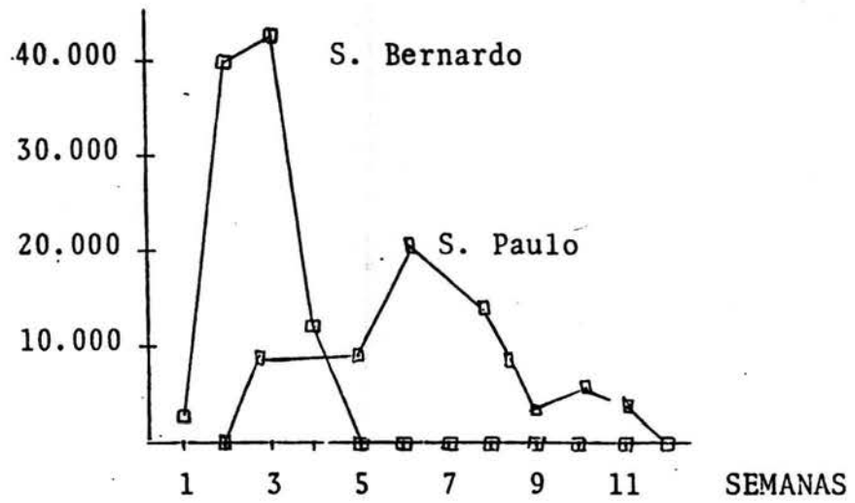
Total: 11.541



São Paulo	74%
Osasco	13%
Guarulhos	13%

GRÁFICO 4

GREVISTAS EM S. BERNARDO E S. PAULO
12/Maio - 29/Julho 1978



FONTE: Anexo 2.

Para entender melhor o significado desses dados, é necessário assinalar a grande diferença entre a dinâmica das greves em São Bernardo e em São Paulo. Em São Bernardo, o golpe desferido pelo movimento foi rápido e contundente: ao final de um mês, 61.800 metalúrgicos haviam paralisado o trabalho num total de 28 empresas. Após essa data e até o final do período analisado, não há registro de outras greves na cidade, o que, como já foi explicado, não quer dizer que elas não tenham ocorrido. De qualquer forma, esses números indicam que o movimento já havia atingido cerca de 50% da categoria. É importante assinalar que na quarta semana foi assinada a Convenção Coletiva estabelecida entre o Sindicato de São Bernardo e o SINFAVEA (Sindicato dos Fabricantes de Veículos Automotores), fato que contribuiu para diminuir o ímpeto grevista, pois garantia aumentos salariais de 11% (mais 13% de antecipação) para 50% da categoria, além de tornar-se referência para uma série de acordos firmados em outras empresas, muitas vezes independentemente da ocorrência de novas greves.

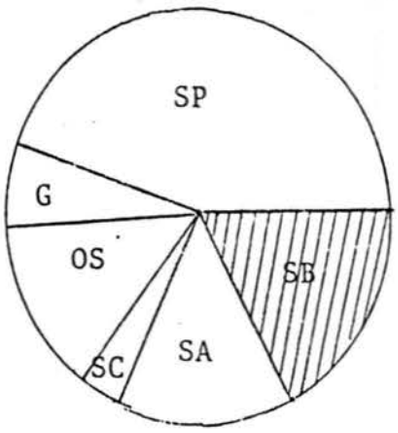
Já em São Paulo, a greve, que começou duas semanas após o seu início em São Bernardo, irá se prolongar por mais de dois meses (9 semanas). Além de mais prolongado, o ciclo nessa cidade se comporá de um número bastante superior de empresas (77 - quase o dobro de São Bernardo) de menor porte (em média 726 trabalhadores). O número de grevistas na cidade (55.905) será levemente inferior ao de São Bernardo, representando, no entanto, uma porcentagem bem menor do total da categoria (cerca de 16%).

A dinâmica temporal do movimento nas duas cidades mencionadas pode ser melhor vizualizada no Gráfico nº 4 (ver página seguinte).

Em síntese, e refletindo, entre outras coisas o grau extremamente diferenciado de concentração da própria indústria metalúrgica nessas duas cidades[4], São Paulo, apesar de responsável por 45% do total de greves ocorridas no período (contra 19% em São Bernardo), será responsável por 33% dos grevistas, número levemen

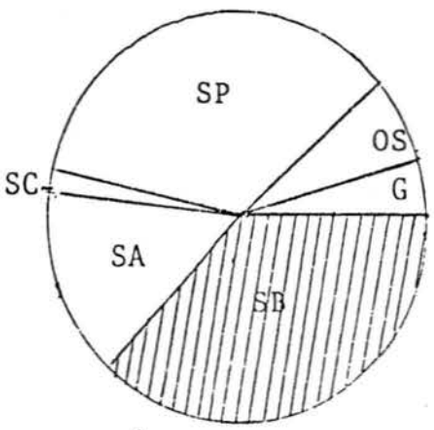
te inferior ao registrado em São Bernardo (37%) (Ver gráficos 5 e 6).

GRÁFICO 5
GREVES: MAIO-AGOSTO 1978
Total: 145



São Paulo	45%
São Bernardo	14%
Santo André	14%
Osasco	12%
Guarulhos	6%
São Caetano	3%

GRÁFICO 6
GREVISTAS: MAIO-AGOSTO 1978
Total: 167.655



São Bernado	37%
São Paulo	33%
Santo André	15%
Osasco	9%
Guarulhos	5%
São Caetano	1%

A Greve se Irradia das Grandes para as Pequenas Empresas

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO GRAU DE CONCENTRAÇÃO

SEMANAS	greves com menos de 3.000 grevistas		greves com 3.000 ou mais grevistas	
01 - 03	36	63%	13	27%
04 - 05	29	85%	5	15%
06 - 07	35	92%	3	8%
08 - 09	25	93%	2	7%
10 - 12	26	100%	-	0%

FONTE: Anexo 2.

O Quadro 1 evidencia a diminuição progressiva do grau de concentração dos grevistas à medida em que o movimento se desenvolve. Somente nas três primeiras semanas, 56% das grandes empresas já haviam realizado greves (Volkswagen, Ford, Mercedes-Benz, Philco, Pirelli, Chrysler, Alcan e Brastemp), agrupando quase a metade de todos os grevistas no período considerado. Apesar das greves relativamente pequenas (em empresas com menos de mil trabalhadores) distribuirem-se de maneira uniforme ao longo das semanas, o seu peso percentual se incrementa à medida em que diminui o número das grandes greves.

No total, as cinco maiores empresas foram responsáveis por 4% das greves e 27% do total de grevistas; as 15 maiores, por 15% das greves e mais da metade (53%) dos grevistas, restando às 105 menores empresas o percentual de 72% das greves e 21% dos grevistas.

Os Gráficos 7, 8 e 9 (ver página seguinte) complementam a análise acima realizada. O maior número de grevistas está concentrado nas três primeiras semanas do movimento (Gráfico 7), que correspondem justamente ao período em que estiveram paralisadas as automobilísticas de São Bernardo. Aliás, a curva nesse período tem quase a mesma forma daquela que representa a evolução do número de grevistas nessa cidade, como pode ser visto no Gráfico 4. Quanto ao número de greves (Gráfico 8), o pico também está localizado no início do período, estendendo-se até a quarta semana. Mais uma vez, evidencia-se a preponderância do peso da Região do ABC (São Bernardo e Santo André) nas dimensões do movimento.

A partir daí a curva é decrescente, apresentando, no entanto, uma inclinação bem menor e um movimento mais cíclico.

GRÁFICO 7

GREVISTAS POR SEMANA

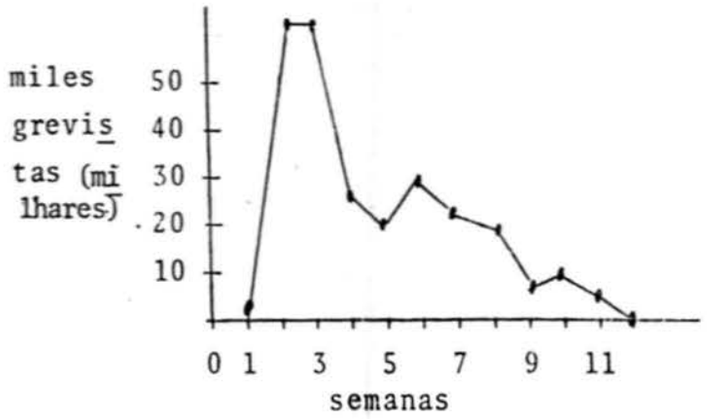


GRÁFICO 8

GREVES POR SEMANA

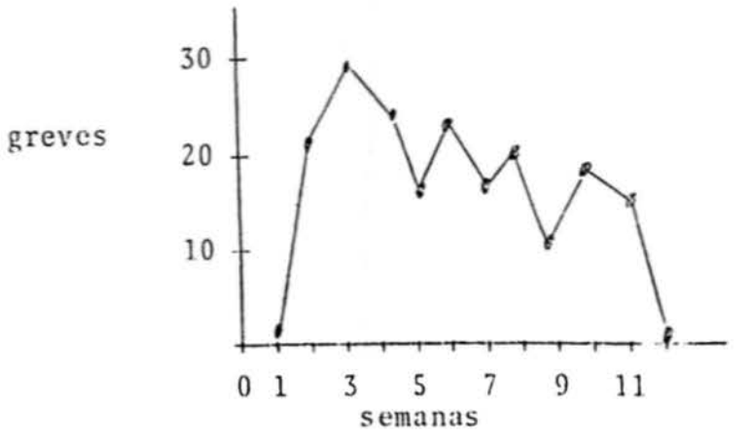
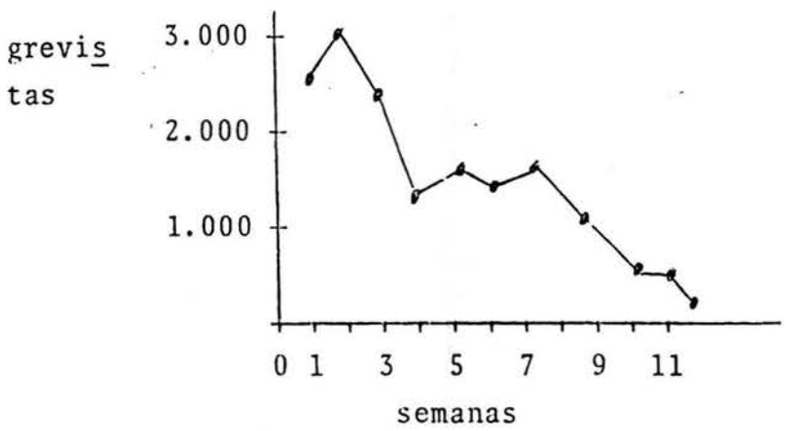


GRÁFICO 9

MÉDIA DE GREVISTAS POR SEMANA



Por fim, a tendência à diminuição da média de grevistas por empresa ao longo das doze semanas é claríssima (Gráfico 9). A queda é brusca e constante a partir da 2ª semana. Essa tendência se repete na análise desagregada por cidade, como se verá a seguir (Quadro 2). Em cada uma das cidades, a tendência do movimento será iniciar-se nas grandes empresas, irradiando-se posteriormente para as médias e pequenas. A média encontrada para a segunda semana em São Bernardo (4.409 grevistas por empresa) é a maior de todas e bastante superior à média geral da segunda semana (2.889), o que, mais uma vez, evidencia o peso das empresas automobilísticas localizadas naquela cidade na configuração do movimento.

QUADRO 2 - EVOLUÇÃO DO GRAU DE CONCENTRAÇÃO POR CIDADE

	1º MÊS			2º MÊS			3º MÊS		
	greves	grevistas	média	greves	grevistas	média	greves	grevista	média
SB	27	61.800	2.289	-	-	-	-	-	-
SA	21	25.210	1.200	-	-	-	-	-	-
SC	4	1.890	473	-	-	-	-	-	-
SP	2	7.910	3.955	40	39.442	986	23	8.553	372
O	1	2.600	2.600	15	10.760	717	2	1.530	765
G	-	-	-	5	6.502	1.300	4	1.458	365
Tot.	55	99.410	1.858	60	56.704	945	29	11.541	398

FONTE: Anexo 2.

Além do que já foi dito, é importante chamar a atenção para o fato de que a intensidade do movimento se concentra no seu primeiro mês. Registra-se a participação de quase 100 mil grevistas, o que corresponde a 59% do total no período analisado. No segundo e terceiro meses, que correspondem à mudança de eixo do movimento em direção a São Paulo, a intensidade do movimento diminui, correspondendo respectivamente a 34 e 7% do total de grevistas.

O Número de Beneficiados e o Número de Grevistas

Decorridos quatro meses desde o início do movimento, mais de um milhão de trabalhadores haviam sido beneficiados por aumentos e antecipações salariais fixados por acordos dele decorrentes[5]. No entanto, apenas 27% desse total (275 mil trabalhadores) haviam participado diretamente das paralisações de trabalho[6]. Isso significa que uma série de acordos foram realizados mesmo em empresas onde as greves não ocorreram. Em muitos casos os empresários se antecipavam aos movimentos, oferecendo aos trabalhadores acordos similares aos já estabelecidos em empresas que haviam passado pela experiência grevista. No caso das cidades de São Paulo e Guarulhos, a proporção dos acordos realizados com e sem a ocorrência de greves é a seguinte:

QUADRO 3 - GREVES E ACORDOS EM S. PAULO E GUARULHOS

	São Paulo		Guarulhos	
	nºs absolutos	%	nºs absolutos	%
acordos com greve	77	61	10	35
acordos sem greve	49	39	19	65
Total	126	100	29	100

FONTE: Relação de Acordos Assinados, Sindicato dos Metalúrgicos São Paulo e Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos.

É notável a diferença de proporção em cada uma das cidades. Enquanto em São Paulo 60% dos acordos foram realizados em fábricas que passaram pela experiência grevista, essa proporção cai para 39% em Guarulhos, onde 65% dos acordos foram realizados em fábricas onde não há registro de ocorrência de greves.

2 - O DIA-A-DIA DAS GREVES EM SÃO BERNARDO

Em São Bernardo, a dinâmica do movimento grevista será rápida e contundente. Em duas semanas, terá atingido as principais empresas da cidade, onde se concentravam mais de 42 mil trabalhadores, ou seja, cerca de 70% dos 62 mil grevistas registrados no espaço de um mês, o que, por sua vez, correspondia a 50% da categoria.

As greves iniciaram-se de forma desordenada, a partir de dentro das empresas, na grande maioria dos casos com a paralisação das seções de trabalhadores mais qualificados: ferramentaria, estamparia, usinagem. No início do turno ou na volta do almoço, os operários entravam nas fábricas, marcavam o ponto, encaminhavam-se para os seus postos de trabalho e permaneciam ao lado das máquinas, de braços cruzados.

Desde o primeiro dia de greve, o Sindicato negou ter orientado os trabalhadores a paralisarem o trabalho. Imediatamente após, porém, quase sempre por solicitação dos grevistas, assumiu o papel de intermediário nas negociações com os patrões.

Na primeira reunião desse tipo, realizada com a direção da Scania (13/5), Luis Inácio da Silva disse que o Sindicato apoiava o movimento dos trabalhadores, considerando-o, entretanto, independente da sua direção, já que havia sido informado a seu respeito apenas após a sua eclosão. Na primeira reunião realizada na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) com os representantes patronais (16/5), Lula fez constar em ata que "... os movimentos se deram à margem do Sindicato, no qual os trabalhadores deixaram de confiar, em face da estrutura legal vigente"(7).

O Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André assumiu basicamente a mesma posição, quando a greve começou a atingir a sua base.

Algumas empresas tentaram antecipar-se ao movimento. A Mercedes, um dia antes de seus operários aderirem à greve, anunciou a implantação de uma nova tabela salarial e a diminuição do intervalo das revisões salariais. A Volkswagen realizou, no dia 18/5, uma grande "festa de aniversário", comemorativa dos seus 25 anos no Brasil, distribuindo centenas de brindes aos trabalhadores, sem conseguir impedir, no entanto, que estes paralisassem parcialmente a produção no dia seguinte.

O Sindicato, ao assumir o papel de intermediário nas negociações, realizou reuniões com a direção das empresas em locais neutros (como o Hotel Holliday Inn em São Bernardo) ou na DRT, assim como assembléias com os operários no interior das fábricas. Na maioria dos casos, as reivindicações dos trabalhadores eram formalizadas nessas assembléias: os trabalhadores paravam, tendo claro apenas que queriam aumento salarial, sem, no entanto, precisar seu índice, assim como qualquer outra reivindicação, definição essa que também só ocorria no decorrer da mobilização, geralmente com a participação do Sindicato.

A principal reivindicação expressa pela maioria dos grevistas era a de 20% de aumento salarial imediato. Frequentemente eram formulados também pedidos de melhoria na comida, nos serviços médicos, redução dos preços ou gratuidade do transporte fornecido pelas empresas, assim como itens relativos à auto-defesa do movimento: não punição dos grevistas e pagamento dos dias parados.

Durante os três primeiros dias da greve, o Delegado Regional do Trabalho, Vinicius Ferraz Torres, que esteve presente na Scania algumas horas após o início da paralisação, declarou aos jornais que o que estava ocorrendo em São Bernardo não era uma "greve", mas sim uma "simples paralisação do trabalho". Acrescentou que o movimento só seria considerado enquanto tal, e portanto sujeito às punições previstas em lei, no momento em que o Sindicato assumisse a responsabilidade pela sua condução.

Logo após a paralisação da Ford, porém (15/5), o Ministro do Trabalho, Arnaldo Prieto, admitiu tratar-se de uma greve, o que ocorria em São Bernardo. Apesar do Secretário de Relações do Trabalho do Ministério ter declarado aos jornais que o movimento não seria reprimido, Prieto solicitou a sua apreciação pela Justiça. Os empresários, por sua vez, começaram a pressionar no sentido da decretação da ilegalidade da greve. No dia 18, quando alguns acordos já começaram a ser firmados e o movimento continuava a se alastrar, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) decretou a ilegalidade da greve.

Mesmo assim, o governo, através do Ministério do Trabalho, declarou que não interviria e que continuaria a observar o desenrolar dos acontecimentos. Dado o julgamento da ilegalidade do movimento, porém, solicitava aos metalúrgicos que reiniciassem o trabalho, afirmando ainda que cabia aos empresários chamar a polícia, se fosse o caso, para que a decisão da Justiça fosse respeitada.

Os grevistas, por sua vez, apesar de terem sido bastante ameaçados, não conferiram maior importância a esse novo fato. O movimento continuava se expandindo. Sem dúvida a ausência de repressão mais ostensiva, mesmo após a decretação da ilegalidade, era um fator que influia positivamente na disposição de adesão dos trabalhadores.

O Sindicato de Santo André declarou que não se considerava atingido pela decisão da Justiça do Trabalho, reafirmando o caráter espontâneo do movimento e apoiando-o. O Sindicato de São Bernardo, em nota oficial, lamentava a intransigência dos empresários, sem fazer qualquer referência à decisão judicial.

O primeiro acordo foi assinado no dia 18/5, na Mercedes. Uma assembléia, realizada pela manhã no interior da fábrica decidiu aceitar a proposta feita pela empresa e transmitida pelo Sindicato, de 15% de aumento parcelado. Entretanto, "por desinforma

ção", segundo a imprensa[8], a ferramentaria teria continuado parada por mais três horas. Na verdade, a continuidade da paralisação expressava a insatisfação dos trabalhadores dessa seção com o acordo proposto pelo Sindicato e aceito pela Assembléia.

No dia 19, reiniciava-se a paralisação, que já havia atingido algumas seções da Volks, na noite do dia 16. A greve nessa empresa não foi total, mas segundo a própria empresa chegou a atingir 10.000 trabalhadores, ou seja, 25% do total[9]. Mais uma vez, a Volkswagen foi a campeã da repressão interna. Além de manter uma posição extremamente intransigente nas negociações, desde o começo tentou impedir que os trabalhadores paralisados permanecessem no interior da empresa.

Nesse mesmo dia, João Paulo Pires de Vasconcelos, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de João Monlevade (Minas Gerais), declarava aos jornais que a situação dos metalúrgicos mineiros era de "inquietação e expectativa" e que o "movimento de paralisação do trabalho que está ocorrendo em São Paulo" poderia chegar a Minas a qualquer momento[10].

Os acordos por empresa continuavam a ser assinados. O prazo dado pelos operários da Scania (que haviam voltado condicionalmente ao trabalho no dia 16) expirou no dia 19. Em reunião com o Sindicato, a direção da empresa informou que estava disposta a dar 6,5% de aumento imediato, até que o SINFAVEA e a matriz da empresa na Suécia dessem uma resposta definitiva à reivindicação de 20% feita pelos trabalhadores.

Estes não aceitaram a proposta e à tarde a ferramentaria e algumas outras seções voltaram a parar. A empresa montou um forte esquema de repressão, fechando os banheiros (local privilegiado de articulação) e retendo Gilson Menezes (o diretor de base do Sindicato na empresa) a tarde toda na diretoria, fazendo-o crer que o trabalho era normal em toda a fábrica.

Algumas seções conseguiram resistir ainda durante a manhã da segunda-feira seguinte (22/5), mas a repressão conseguiu impedir o prosseguimento da paralisação.

O trabalho na Ford também se normalizou no dia 22, após negociação com o Sindicato, quando a empresa prometeu pagar os dias parados e estudar, até o último dia do mês, uma proposta de aumento salarial de 15%, para os que ganhassem até oito salários mínimos, e de 10% para os que ultrapassassem essa faixa.

Nesse dia, as paralisações, segundo a "Folha de S. Paulo" (23/05/78) já teriam atingido 30 mil trabalhadores. O jornal "O Estado de S. Paulo", três dias antes (20/05/78), havia calculado em 39 mil o número de grevistas, assim distribuídos: em São Bernardo, 25 mil em quatro fábricas e, em Santo André, 14 mil em nove fábricas[11].

Apesar do fim da greve na Ford, Mercedes e Scania, a situação começava a ficar muito tensa. Uma tropa de choque da Polícia Militar de São Paulo foi deslocada para a Região do ABC.

Várias empresas procuravam antecipar-se às mobilizações ou enfraquecê-las, pedindo aos trabalhadores um voto de confiança e prometendo-lhes dar o aumento que fosse concedido por outras empresas. Isso, porém, não convencia os operário, que começavam a retomar a confiança na força das máquinas paradas.

A solidariedade internacional foi uma constante desde os primeiros dias de greve. No dia 17, Lula recebeu um telegrama do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Automobilística dos Estados Unidos, que, além de prestar solidariedade, comunicava sua disposição de pressionar a matriz da Ford em Detroit, para que as reivindicações dos metalúrgicos brasileiros fossem atendidas. Lula recebeu também telegramas da Federação Metalúrgica Sueca, da IG METAL (Alemanha) e da Federação Internacional dos Trabalhadores na Indústria Automobilística (FITIM). Todos eles, sem exceção, pro

metiam pressionar as matrizes das empresas sediadas nos seus respectivos países. No dia 22/5, quando a ameaça de repressão pairava sobre os trabalhadores do ABC, os operários da SAB-SCANIA na Suécia realizaram uma assembléia e ameaçaram entrar em greve, caso a filial brasileira não atendesse às reivindicações dos seus empregados.

O movimento grevista repercutia nos mais diversos setores da sociedade civil. No dia 19/5, o senador Franco Montoro (MDB-SP) apresentou um projeto ao Senado, propondo a concessão de um abono de emergência de 15% a todos os trabalhadores de todas as categorias profissionais do país.

A questão da legalidade da greve começava a ser discutida pelas autoridades civis e militares, vários setores da opinião pública e da sociedade civil. Evidenciam-se contradições entre setores governamentais e empresariais e, até setores bastante conservadores, como os editorialistas do jornal "O Estado de S. Paulo", questionam a legitimidade da lei de greve.

No dia 24/5, Almir Pazzianotto, advogado dos sindicatos dos metalúrgicos de S. Bernardo e Santo André deu entrada em um recurso no Tribunal Superior do Trabalho contra a sentença do TRT de S. Paulo que havia considerado ilegal a greve.

Nesse mesmo dia, em Santo André, pela primeira vez uma empresa (a Mecânica Lido) chamou a polícia para reprimir os grevistas. O seu comportamento no entanto foi surpreendente. Segundo "O Estado de S. Paulo", o proprietário inicialmente chamou dois PMs que foram até a fábrica e disseram que nada podiam fazer, visto o ambiente ser de ordem e de calma. O proprietário recorreu então ao DEOPS, que também julgou que o caso não era de sua alçada. Finalmente a empresa recorreu à fiscalização do Ministério do Trabalho, mas os inspetores apenas aconselharam os operários a procurar o Sindicato. Então, às 16:30 hs, a empresa mandou recolher os cartões de ponto e obrigou os trabalhadores a se retirarem da fábrica.

Caso semelhante iria ocorrer no dia 13/6 em São Paulo, quando um agente do DEOPS, chamado a intervir pela Metalúrgica Monumento, ao invés de prender um trabalhador acusado pela empresa de agitador, ajudou os operários a se organizarem, por entender que o caso não era de polícia, mas sim para ser resolvido entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores(12).

O número de empresas atingidas pela greve continuava a aumentar e a solidariedade a chegar de vários setores da sociedade. As próprias autoridades eram obrigadas a elogiar os trabalhadores pelo seu "bom comportamento" durante a greve. O Delegado Regional do Trabalho de São Paulo declarou que não havia necessidade de intervenção de força, já que essa era "a greve mais pacífica que já se viu em São Paulo"(13).

No dia 26/5, a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo aprovou um documento em que reivindicava 20% de aumento imediato para todos os trabalhadores brasileiros. Ari Campista, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), saiu do seu silêncio, dizendo que considerava o movimento grevista justo, apesar de ilegal. No Rio Grande do Sul, treze federações de trabalhadores, representando cêrca de 500 sindicatos e um milhão de trabalhadores urbanos e rurais, elaboraram outro documento, entregue ao Ministro do Trabalho. Além de uma "política salarial mais justa", reivindicavam modificações na legislação do FGTS, com o objetivo de evitar a rotatividade da mão de obra.

Nesse mesmo dia a greve chegava a São Paulo, com a paralisação da Toshiba (524 trabalhadores) e no dia seguinte Philco (7.386 trabalhadores). Em São Paulo, a possibilidade da greve surgira após o início do movimento no ABC. É evidente, em todos os depoimentos, o peso desse fato na criação do clima de greve nas empresas metalúrgicas da cidade, que se propagava através do rádio, televisão e jornais e que era trabalhado pela Oposição, que, em campanha eleitoral para o Sindicato, começava explicitamente a preparar a greve nas suas bases. Já na comemoração do primeiro de Maio realizada em Osasco, promovida por diversas Oposições Sin

dicais, dentre as quais se destacava a Oposição Metalúrgica de São Paulo, havia sido lançada a palavra de ordem de 20% de aumento imediato, que agora era a bandeira principal dos grevistas.

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Joaquim dos Santos Andrade, que até poucos dias antes dizia não acreditar que as greves chegassem à capital, mudou completamente seu discurso. Dizia agora que as máquinas paradas eram a única forma viável de negociação entre empregados e empregadores, atribuindo as paralisações aos "anos de arrocho"(14). A partir do dia 10 de junho, a intensidade da eclosão das greves iria aumentar muito em São Paulo: a insatisfação cresceu entre os trabalhadores quando estes o receberam o salário do mês de maio e verificaram que não haviam recebido qualquer aumento ou antecipação(15).

No dia 30 de maio, após mais de vinte horas de negociação, foi firmada uma Convenção Coletiva entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e o SINFAVEA, estabelecendo, para todas as empresas do setor automobilístico, um aumento parcelado de 11% e mais 13% de antecipação (a ser descontado em futuro acordo ou dissídio), a ser pagos da seguinte forma:

. 5,5% de aumento a partir de 30 de maio
. 4,5% de antecipação a partir de 1º de agosto
. 5,5% de aumento a partir de 1º de outubro
. 4,5% de antecipação a partir de 1º de dezembro
. 4,5% de antecipação a partir de 1º de fevereiro de 1979

Os aumentos e as antecipações incidiriam sobre os salários de abril, ou seja, já reajustados pelo último dissídio coletivo, beneficiando os 65.000 horistas das fábricas Volkswagen, Mercedes-Benz, Ford, Scania, Chrysler, Toyota, Kubota e Kharmann-Ghia, todas situadas em São Bernardo. Logo depois uma série de empresas do setor de autopeças aderiam ao acordo.

Foram registradas algumas manifestações de insatisfação

contra o acordo firmado: na Ford, onde os trabalhadores haviam feito uma sólida greve durante uma semana e estavam aguardando a promessa da empresa de estudar um aumento de 15%, algumas seções pararam no dia seguinte em sinal de protesto(16).

Apesar disso, e da mesma maneira que havia ocorrido em maio do ano anterior, frente às primeiras passeatas estudantis, criou-se um momento de quase consenso. Todos elogiavam o acordo. A diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo classificou a assinatura da Convenção como "uma das mais importantes conquistas dos últimos tempos". O Ministro do Trabalho considerou-a como "uma vitória do diálogo entre patrões e empregados". O presidente em exercício do SINFAVEA justificou-o, alegando que de outra forma o movimento grevista se prolongaria em demasia, já que depois da solução dos problemas em uma empresa a greve se iniciava em outra, e a diferenciação nos aumentos conseguidos provocava novas insatisfações nos trabalhadores que já haviam voltado às suas atividades(17).

Esse momento de consenso, porém, e de novo da mesma forma que no ano anterior, seria rapidamente quebrado. Os 11% de aumento se transformaram em verdadeiro "pomo da discórdia". Os metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos enfrentaram esse problema já em novembro de 1978. O motivo principal da sua recusa em aceitar a proposta patronal de 56% de reajuste e que os fez ir à greve foi a decisão patronal de descontar todos os aumentos (e não apenas as antecipações) concedidos nas greves de maio-junho.

O mesmo aconteceria com os metalúrgicos do ABC em abril de 1979. A manutenção desses 11% como aumento salarial e não como antecipação tornando-os não passíveis de serem descontados no reajuste seguinte) era uma das principais reivindicações dos trabalhadores e um dos principais pontos de atrito com os empresários, que, apesar de terem assinado a Convenção nesses termos em maio de 1978, tentavam descaracterizá-la. Nessa ocasião o Delegado Regional do Trabalho, Vinicius Ferraz Torres, contrapôs-se publicamente aos empresários e ao Ministro do Trabalho (Murilo Macedo), afirmando

que, de acordo com a Convenção Coletiva firmada no ano anterior, esses 11% não poderiam ser descontados.

A assinatura da Convenção Coletiva foi um fator importante para a diminuição do movimento grevista no ABC. Este entretanto, continuava se alastrando para outras cidades. No dia 1º de junho chegou a Osasco, com a paralisação dos 2.600 trabalhadores da Brown-Boveri. As negociações foram rapidamente iniciadas, com a mediação do Sindicato local. Quatro dias depois a vez da Cobrasma.

Lula propôs a Luis Eulálio Bueno Vidigal, presidente do SINDIPEÇAS (Sindicato da Indústrias de Auto-Peças), e logo depois a Carlos Villares, um dos diretores do SIMESP (Sindicato das Indústrias de Máquinas), negociações visando chegar a uma Convenção Coletiva nos moldes da que havia sido firmada com o SINFAVEA.

No dia 8 de junho, o presidente do TRT-SP, Juiz Mário Rodrigues Martins, atendendo à solicitação da Procuradoria Geral do Trabalho, determinou o arquivamento do processo de dissídio coletivo aberto quando da decretação da ilegalidade da greve, vinte dias antes. Justificou sua decisão, alegando que a medida judicial não tivera nenhum efeito prático, tendo os patrões e os empregados se conciliado em função das próprias greves e dos acordos extra-judiciais subsequentes.

A tentativa de realizar a Convenção Coletiva com o SIMESP avançou alguns passos. Seu presidente, Einar Kok, depois de longas consultas às empresas filiadas ao Sindicato, foi autorizado a iniciar negociações com os trabalhadores. Em São Bernardo, o setor de máquinas era responsável por apenas 12.142 trabalhadores da categoria, ou seja, cerca de 10% do total. A intenção do SIMESP era a de realizar um acordocoletivo mediante um protocolo de livre adesão, ou seja, que permitiria a sua extensão a outras empresas, já que apenas 63 das 2.000 indústrias a ele filiadas estavam sediadas em São Bernardo.

No dia 15 de junho o SINDIPEÇAS definiu-se contra a realização da Convenção Coletiva,por 89 votos contra 48, transferindo a cada empresa, isoladamente, a tarefa de negociar com os seus empregados. O Sindicato patronal atuaria como mediador ,apenas quando solicitado pelas empresas. Luis Eulalio B. Vidigal, conforme declarações suas à imprensa, votou a favor da realização da Convenção.

Dois dias antes a FIESP havia enviado um ofício a Geisel,propondo um aumento geral de 12%,para os trabalhadores que ganhassem até oito salários mínimos e um teto de 12% sobre o equivalente a oito mínimos regionais,para os situados acima dessa faixa.

Em julho, Lula denunciou uma série de demissões, entre elas 300 que teriam ocorrido na Scania.

3 - A GREVE NAS FÁBRICAS

O objetivo desta seção é analisar mais detalhadamente o processo grevista nas quatro empresas que já foram objeto do Capítulo 2: SCANIA, FORD, MERCEDES e VOLKSWAGEN. As particularidades da situação de cada empresa fizeram com que elas tivessem papéis diferenciados na onda grevista. Por outro lado, os acontecimentos ocorridos em cada uma delas tendiam a ter forte incidência sobre o desenrolar do movimento (e as próprias possibilidades de paralisação) nas outras.

As diferenças por fábrica se manifestaram por exemplo no fato de algumas delas haverem parado totalmente e outras não, por mais ou menos tempo, assim como em outros aspectos, tais como a dificuldade de os trabalhadores da Ford (empresa onde a greve havia sido mais forte e mais bem sucedida) aceitarem a Convenção Coletiva promovida pelo Sindicato, por acreditarem que, numa medição de forças direta e isolada com a empresa,poderiam obter mais. Ou no protesto dos ferramenteiros da Mercedes em relação ao

acordo firmado na empresa, onde mais uma vez se manifestavam as diferenças de força e organização, agora entre seções diferentes de uma mesma empresa.

O papel da Scania foi claro: o de quebrar a barreira da impossibilidade. Nesse sentido, não apenas marcou o início do movimento, como se transformou no estopim fundamental para a deflagração da greve nas outras empresas. Em várias delas, principalmente na Ford e na Mercedes , já existia um clima de grande inquietação entre os trabalhadores, tendo ocorrido, inclusive antes do dia 12, mobilizações importantes[19]. Nenhuma dessas mobilizações ,porém, havia conseguido se generalizar para o conjunto da empresa, tendo o clima de greve começado a se tornar palpável apenas a partir da parada da Scania.

O início da greve na Ford foi outro momento chave. A Ford era bem maior, com mais organização interna e experiências anteriores de luta mais significativas[20]. Foram os trabalhadores dessa empresa que efetivamente conseguiram sustentar o movimento. A Scania, a primeira a parar, foi também a primeira a voltar ao trabalho. A adesão dos operários da Ford ao movimento conferiu-lhe uma nova qualidade: fez com que deixasse de ser um movimento localizado em uma fábrica e começasse a ganhar impulso,para se constituir numa onda grevista. A Ford e a Scania tiveram, portanto, duas dinâmicas e dois papéis bem diferenciados no movimento, ambos fundamentais. Por sua vez a Mercedes,e muito mais claramente a Volks, mostraram as limitações do movimento grevista.

A Greve na Scania

Há um consenso,entre todos os entrevistados,de que o Movimento de Reposição Salarial de 1977 e a postura do Sindicato durante a Campanha Salarial de 1978 foram os dois acontecimentos que mais contribuiram para criar as condições de eclosão da greve na Scania. Além disso, conforme já assinalado no capítulo an-

terior, o clima geral de questionamento à ordem autoritária existente no país penetrava também a fábrica, contribuindo para aumentar a insatisfação dos trabalhadores, assim como a visualização das suas possibilidades de expressão:

> "Havia uma grande insatisfação no ar, um grande descontentamento com o resultado do Movimento de Reposição (onde a gente não conseguiu os 34% que tinham sido roubados) e do dissídio de 78.
>
> Havia uma disposição de luta muito grande, porque a gente ainda não tinha feito a experiência. Então a motivação era essa: vamos pro pau, vamos conseguir, como se do dia pra noite a gente fosse conseguir virar o mundo de cabeça pra baixo.
>
> A gente contava nos dedos as pessoas que já haviam participado de greve na vida. Era um ambiente palha seca. Dado o primeiro passo, se espalhou assim mesmo, como fogo em palha. O caldo já estava dado. Na verdade, até parece que a categoria estava precisando fazer a sua própria experiência, mostrar pra si mesma que tinha disposição de luta, que poderia fazer uma greve. Era uma coisa que todo mundo estava esperando: o momento da gente provar a nossa própria força". (21)

Os entrevistados assinalam ainda a importância da "notícia da paralisação" de algumas seções da Mercedes ocorrida em abril, assim como da mobilização da Ford, para a criação do clima de greve na Scania . Mais uma vez se evidencia a existência, nesse momento, de uma mútua influência, de uma capacidade de comunicação das experiências ocorridas nas fábricas em São Bernardo. A SCANIA, primeira empresa a conseguir parar e cuja paralisação serviria de estopim para a deflagração da greve em todas as outras , por sua vez sofreria sensivelmente a influência dos movimentos paredistas ocorridos (ainda que não gerais nem vitoriosos) na Ford e na Mercedes. A grande concentração espacial, as lutas gerais ocorridas pouco antes ,como o Movimento de Reposição Salarial e a Campanha de 1978 ,são fatores que podem ajudar a entender esse dado.

No começo de maio a direção da Scania havia cortado um

aumento por mérito, que costumava ser dado nessa época. Logo depois, veio a notícia de que na Ford havia sido formada uma comissão de trabalhadores para falar com a direção da empresa, exigindo aumento imediato ou o não desconto da antecipação concedida anteriormente. No dia 10 veio a gota dágua: o recebimento dos envelopes de pagamento com o primeiro salário reajustado (após o dissídio). Além do desconto da antecipação recebida em novembro de 1977 graças ao Movimento de Reposição Salarial, haviam sido pagas 232 horas ao invés das usuais 240. Nesse mesmo dia, mais de 300 operários foram reclamar no Departamento de Pessoal. No dia seguinte à tarde os operadores pararam e foram falar com o chefe, pedindo aumento. A idéia da paralisação começou a circular de boca a boca, nos banheiros, nos refeitórios, nos corredores.

A greve foi preparada em dois dias pelo diretor sindical de base e mais alguns ativistas. O plano era parar primeiro a ferramentaria (a seção considerada mais "garantida"), e a partir daí tentar estender o movimento para o resto da fábrica. Eles próprios, porém, foram surpreendidos pela extensão e imediata adesão de toda a fábrica ao movimento:

> "Nossos planos eram parar primeiro a ferramentaria para um estudo das reações da empresa. Mas nem tivemos tempo para esse estudo, pois a greve se estendeu em 15 minutos para a fábrica inteira. Inclusive os chefes, em sua maioria, aderiram à greve". (22)

Na entrada do turno da manhã, os operários bateram o cartão de ponto e não ligaram as máquinas. A Fábrica A (ferramentaria, usinagem, manutenção e protótipo), onde tudo começou, foi logo seguida pela Fábrica B (contrôle de qualidade, pintura e jato). Só não aderiram o escritório, a cozinha e a vigilância.

O trabalho de preparação da greve havia sido feito com muito sigilo. Segundo os entrevistados, era muito importante preservar o elemento "surpresa", para evitar qualquer contra-ataque dos patrões. Apesar dessa precaução, os contatos foram amplos, abrangendo praticamente toda a fábrica[23].

A paralisação pegou de surpresa a direção da empresa. Um ano depois, seria descrita assim pelo jornal "O Estado de S. Paulo":

> "Quando o engenheiro Ambrósio - Ambrósio Cabrialto, gerente geral em exercício - chegou à empresa às 7:30 horas da manhã do dia 12 de maio, primeiro pensou que estivesse faltando energia elétrica na região. Logo depois, ficou admirado quando se dirigiu a um grupo de operários que conversavam discretamente, e ficou sabendo que havia uma greve. "Queremos 20% de aumento", disseram os operários ao gerente.
>
> A surpresa do gerente se justificava: a primeira grande greve ocorrida no Brasil na década de 70 havia sido planejada em silêncio, nos seus mínimos detalhes".

Apesar do que aparecia nos jornais, e da existência de um clima extremamente favorável para a extensão da greve na empresa, o processo, visto de dentro, foi mais complexo e mais difícil. As condições acumuladas em cada um dos setores da fábrica eram diferenciadas, e o papel da ferramentaria, parando em primeiro lugar, foi chave para provocar a adesão das outras seções:

> "Toda a manhã do primeiro dia foi uma manhã difícil. Não parou tudo ao mesmo tempo. Eu posso falar como foi na minha seção. Na 4a. feira (dia 10), a gente já começou a falar: "Como é, vai ou não vai?" Porque estava todo mundo meio cabreiro...
>
> Daí quando chegou no dia, logo depois das 7 horas, a ferramentaria parou. Antes dela parar, aquela tensão... Aí eu me lembro que eu falei: "Como é, vamos parar ou não vamos? A ferramentaria parou..." Daí chegou uma hora que nós também paramos. Mas não foi uma coisa tranquila. Foi muito porque a ferramentaria tinha parado mesmo.
>
> Foi indo e daí a pouco a fábrica toda estava parada. Aí foi uma grande emoção. Mas houve muita pressão. Eu me lembro que até o cara da DRT foi fazer pressão lá. Nós cercamos ele, demos umas duras, batemos boca. Chegou um momento que a greve estabi-

> lizou, mas eu ficava pensando: daqui a pouco os caras cercam isso aqui e metem o cacete na gente. Porque a época era muito barra pesada, e era a primeira firma que estava parando". (inspetor de qualidade)

Outro entrevistado descreve assim o processo de paralisação na usinagem:

> "Eu me lembro como foi a parada. Na hora que veio a notícia que a ferramentaria tinha parado mesmo, porque a gente estava naquela escuta, quando veio a notícia,no ato veio o M., que era o manda-chuva lá. O M. falava, caia o céu, caia o teto. Então ele veio e começou a falar: "Vamos trabalhar, vamos trabalhar!". Só que ninguém ia. Aí ele saiu correndo pelos corredores,puseram todo mundo pra correr a Scania, capa branca de cima em baixo, aquela vigilância, mandando trabalhar, fazendo pressão para não parar. Mas não teve jeito".

O depoimento indica a existência de uma grande expectativa em relação à paralisação da ferramentaria, confirmando o peso estratégico dessa seção no movimento e a amplitude dos contatos que haviam sido realizados no interior da empresa: trabalhadores de várias seções estavam a par dos preparativos, "ligados" no que aconteceria na ferramentaria. Presente também o prazer sentido pelos trabalhadores de poder, finalmente, não obedecer às ordens dos chefes, assim como a perplexidade e o desconcerto da autoridade interna, acostumada a ver suas ordens serem obedecidas[25].

No primeiro dia da greve, durante toda a manhã, o Gerente de Produção dava ordens de retorno ao trabalho, que não eram atendidas nem mesmo pelos chefes. O diretor de base do Sindicato (Gilson Menezes) foi chamado quase imediatamente pela direção da empresa,que pretendia saber através dele quais eram as reivindicações dos trabalhadores, assim como responsabilizar o Sindicato - e ele em particular - pela eclosão do movimento. Gilson negou o envolvimento do Sindicato na greve e recusou a pressão,feita pela empresa,no sentido de solicitar aos trabalhadores a volta ao trabalho. Recusou também a solicitação da empresa de que se formasse uma comissão para discutir, alegando que isso prejudicaria os seus

componentes. Preferiu que o Sindicato, através dele, fosse o único representante dos grevistas perante a empresa.

Às oito horas da manhã a diretoria do Sindicato foi avisada pelos grevistas, chegando à fábrica na hora do almoço e reunindo-se nessa mesma tarde com a diretoria da empresa e dois representantes do SINFAVEA.

Nesse dia, os trabalhadores do turno da noite já entraram paralisados. A empresa apostava no esvaziamento da greve durante o fim de semana.

Na segunda-feira (15/5) foi realizada uma assembléia na fábrica com a presença de Lula. Somente nesse momento as reivindicações foram formalizadas: 20% de aumento salarial imediato, equiparação salarial, não desconto dos dias parados e não punição dos grevistas.

À tarde, a greve se iniciava na Ford e era realizada a primeira rodada formal de negociação a Scania e o Sindicato entre na DRT.

Na terça-feira, dia 16, nova assembléia, realizada no interior da empresa, decidiu interromper a paralisação ("dar uma trégua") e aguardar até a sexta-feira (19/5) uma resposta às suas reivindicações. Caso elas não fossem atendidas, a paralisação seria reiniciada.

Nesse mesmo dia a Mercedes entrava em greve e o Ministro do Trabalho solicitava ao TRT o julgamento da legalidade da greve.

Na sexta-feira Gilson Menezes apresentou aos trabalhadores a proposta da diretoria da empresa: 6,5% de aumento imediato e a promessa de estudo do restante das reivindicações. Segundo ele, Lula havia dado a orientação de "colocar a proposta no quadro de avisos e deixar o pessoal discutir". Os operários não acei

taram a proposta, principalmente o pessoal da ferramentaria e do chassis. Todas as seções tentaram retomar a paralisação, mas a empresa havia aproveitado a "trégua" para se preparar e montar um forte esquema de repressão. Sua tática era cortar a comunicação entre as diferentes seções, e dar a impressão, a cada uma delas, de que as outras estavam trabalhando. Além de reter o diretor do Sindicato a tarde inteira na sala da diretoria, ordenou que os chefes saíssem pela empresa ligando as máquinas. Os banheiros foram fechados e as comunicações internas interrompidas. Debaixo de ameaças, alguns setores voltaram a trabalhar, e os trabalhadores no seu conjunto se sentiam desnorteados[26].

Na segunda-feira (22/5), os operários chegaram à empresa reafirmando sua disposição de continuar a greve. Várias seções mantiveram-se paralisadas no começo do turno, recuando depois, devido à intensificação da pressão exercida pela empresa. O descontentamento se acirrava, mas os trabalhadores não conseguiram sustentar o movimento. No final do dia a fábrica estava funcionando normalmente, situação que se repetiu no turno da noite[27].

A Greve na Ford

Ao tentar explicar o processo que levou à eclosão da greve na mais uma vez quase todos os entrevistados fazem referência ao Movimento de Reposição Salarial. É importante lembrar que a presença do Sindicato na Ford era relativamente maior do que nas outras empresas analisadas. Há vários anos os diretores sindicais de base conseguiam manter um trabalho relativamente sistemático, aproveitando o clima interno menos repressivo, o que se refletia inclusive no índice de sindicalização dos trabalhadores da empresa (50%), o mais alto da categoria. Nos movimentos gerais, como as assembléias das campanhas salariais e os Congressos, a participação da Ford era sempre a mais expressiva. Além disso, no decorrer do ano de 1977, a empresa foi o palco de uma das lutas mais importantes do período, na qual o Sindicato, enquanto entidade, se fez presente para o conjunto dos trabalhadores[28].

A frustração experimentada pelos metalúrgicos de São Bernardo, quanto aos resultados do Movimento de Reposição Salarial, não poderia deixar de ser sentida também na Ford. A demissão de 400 trabalhadores e o corte de benefícios anteriormente prestados pela empresa agravavam esse sentimento, criando um clima de forte tensão. Nas palavras de um dos entrevistados:

> "Durante o ano de 1977 a situação piorou muito, com as demissões, o fim do transporte gratuito e o não atendimento da Reposição. O pessoal começava a falar muito na fábrica que a gente só ia conseguir alguma coisa com as máquinas paradas. Comentava-se isso dentro da fábrica, principalmente através do jornal do Sindicato, que sempre orientava assim". (29)

Em meio a esse clima, em abril de 1978, os operários receberam a notícia de que teriam seus salários reajustados em apenas 22,35%, já que, dos 39% decretados pelo governo, seriam descontados os 17,65% recebidos sob forma de antecipação, como resultado do Movimento de Reposição Salarial.

A partir do dia 4 de maio os trabalhadores começaram a fazer pequenos ensaios de paralisações curtas, de 20 a 30 minutos, em algumas seções. As mais importantes aconteceram no dia 4 (200 ferramenteiros) e no dia 10 (200 estampadores). Formaram-se comissões que discutiam com os chefes de seção e o gerente industrial, reivindicando o não desconto da antecipação. Sem que se chegasse a qualquer acordo, o assunto foi enviado à diretoria da empresa que prometeu comparar os salários da Ford com as demais indústrias da região. Até o dia 12, quando a Scania parou, nenhuma resposta havia sido dada à reivindicação dos trabalhadores.

A expectativa e a inquietação espalharam-se para o conjunto da fábrica, através de conversas nos ônibus, nos restaurantes, nos banheiros. Nesse clima, já extremamente propício para a deflagração da greve, o estopim final foi a notícia que a Scania havia parado. A notícia chegou à Ford no próprio dia 12 (sexta-feira), através do rádio:

> "Na segunda-feira a Ford amanheceu no maior zum-zum-zum por causa da greve na Scania. Na parte da manhã todo mundo trabalhou, mas depois do horário do almoço, por volta da uma hora da tarde, ninguém fez mais nada. Pararam a ferramentaria, a inspeção, a usinagem, a estamparia. Quem voltou do almoço não tocou mais nas maquinas. Geralmente ficava uns dois conversando. Mas se evitou fazer rodinhas. Cada um ficou na sua máquina. Parou sem bagunça. A segurança da fábrica nem foi na minha seção. Ninguém foi amolar". (30)

Os depoimentos dão a impressão de que, comparativamente à Scania,o trabalho explícito e dirigido para a preparação da greve foi menor. A mobilização já existente na empresa e a própria notícia da primeira paralisação parecem ter sido suficientes para o movimento se iniciasse:

> "A turma da Ford ficou sabendo que a Scania tinha parado pelo rádio e logo depois parou. Foi assim: espontâneo. Parou por isso mesmo, por saber que a Scania tinha parado.
>
> Quando souberam que a Scania estava parada, começou um a falar para o outro: tal hora a gente para. Já que a Scania está parada nós vamos ter que parar também. A gente não acreditava que ia acontecer. Parou e por oito dias seguidos ninguem trabalhou". (31)

A paralisação começou logo depois do almoço, na usinagem. Voltando aos seus postos, os trabalhadores simplesmente não ligaram as máquinas. Até às 15 horas, toda a fábrica havia aderido à paralisação. Mais uma vez a surpresa. O silêncio se produzindo e se impondo por sobre o barulho das máquinas. A potencialidade do movimento era maior do que se esperava. Não apenas para o dirigente sindical de base, mas também para as bases, que se surpreendiam e se emocionavam com a descoberta da sua própria força, até então desconhecida, e que se mostrava suficiente (quem diria!) para parar a empresa - a poderosa Ford:

> "A greve aconteceu assim. Surgiu um boato dentro da fábrica: eu acho que amanhã ao meio dia para".

> Surgia esse tipo de conversa. Nessa base da conversa. O pessoal chegava e dizia: "Olha, eu ouvi dizer por ai que ao meio-dia vai parar a fábrica. E de repente a fábrica parou mesmo. Chegou ao meio dia e a fabrica parou. Foi aquele silêncio total. Para mim foi uma sensação esquisita, me arrepiava os braços.

> Apitou (fim do intervalo do almoço) e ninguém começou a trabalhar. Foi aquele silêncio total. Eu fiquei arrepiado vendo aquilo. Eu não acreditava. Sinceramente. O pessoal das outras seções tambem parou? Eu não acreditava,a Ford parada?? e realmente estava parada. Sera que a usinagem está parada? Foi todo mundo prá fora: "Olha, não tem barulho nenhum, parou mesmo". (mecânico de manutenção)

> "A greve aconteceu assim: foi um negócio instantâneo. Eu não acreditava que ia acontecer e aconteceu. Quando o pião viu mesmo que parou a fabrica: "Olha que loucura não acreditava, não acreditava mesmo..." (montador)

Também aqui apesar de ter sido relativamente facil superar as diferenças de nível de mobilização e organização de uma seção para a outra, as mais qualificadas, que haviam sido inclusive protagonistas dos movimentos ocorridos na fábrica nas semanas anteriores,tiveram um papel chave na deflagração da greve iniciando-a e servindo do apoio para as outras, as menos qualificadas e mais vulneráveis. Especialmente nessas, sentir a possibilidade da ação coletiva, no momento decisivo da parada,era fundamental. Não por acaso, a linha de montagem foi a última a parar. Segundo um diretor de base do Sindicato, devido ao controle existente nessa seção, ela "só parou porque a empresa toda estava parada" (32). Essa informação pode ser confirmada pelo depoimento a seguir, que evidencia a importância, para cada trabalhador, de sentir que não estava sózinho no momento de decidir a sua adesão ao movimento que implicava em risco e responsabilidade.(" Quem vai ligar a máquina? (...) ficava um olhando prá cara do outro..."). Assim como,para os operários da linha de montagem, saber que as outras seções já haviam parado:

"Foi interessante que cada um olhava para a cara do outro. Eu trabalhava na montagem e lá foi assim: "Quem vai ligar a máquina?" Então ninguém foi ligar a máq. ficava um olhando para a cara do outro. A gente trabalhava do lado da usinagem. A gente olhava prá usinagem e um olhava prá cara do outro e o chefe também lá na mesa, não sabia o que fazer: "Parou tudo, né?". "É, parou". A gente também não sabia o que fazer: "Tamo parado". "É, tamo parado".

Aí, alguns começaram a falar. O Jango. Ele explicava, né, muito mal mas explicava: "A greve é pelos 34% que roubaram da gente em 73". Aí o pessoal estava parado, acho que ninguém nunca tinha estado numa greve, não sabia como era. Então o pessoal começou a ler jornal. Então a gente lia jornal junto. Até com o chefe lia jornal naquela época". (montador)

O depoimento revela também a complexidade de conhecimentos e significados contidos no momento da parada e no que a ele se seguia. Mais uma vez a surpresa ao descobrir a própria força ("Tamo parado? É, tamo parado"). A modificação do que até então estava estabelecido como norma, como comportamento no interior da fábrica: a perplexidade do chefe, que não sabia o que fazer, a possibilidade do surgimento de novas relações e da inversão do sentido da utilização do tempo passado dentro da empresa (..."o pessoal começou a ler jornal... a gente lia jornal junto... até com o chefe lia jornal naquela época". "O serviço que a gente tinha dentro da fábrica era ler jornal e livro"...)[33].

Mas uma vez, as reivindicações são formalizadas a posteriori. O papel do diretor sindical de base nesse momento era "explicar" o movimento ("Ele explicava, muito mal mas explicava".), estabelecer a relação com as outras experiências vividas. Mais do que uma "inconsciência" quanto aos objetivos do movimento, o que se revela aqui é a descoberta de uma forma de luta. Uma evidente inexperiência, dado o ineditismo do acontecimento ("acho que ninguém nunca tinha estado numa greve, não sabia como era"), mas também a existência de uma insatisfação e uma vontade de reação não referidas apenas a uma ou outra reivindicação específica. O mais

importante era a recusa à situação anterior e a descoberta da força coletiva que abria a possibilidade da mudança. E isso não precisava ser "explicado" por ninguém. Mesmo que talvez precariamente racionalizado por muitos, era sentido por todos na emoção de ver a fábrica parada, na "sensação esquisita" que provocaria o "arrepio" nos braços.

A direção da empresa, após constatada a paralisação total da fábrica, adotou a mesma tática já utilizada na Scania: pressionar os diretores sindicais de base para que eles solicitassem a volta ao trabalho. Estes, por sua vez, tomaram a posição de só negociar, com o Sindicato presente.

Durante três dias a empresa recusou-se a negociar ou sequer conversar com o Sindicato, e pressionou os trabalhadores, ameaçando-os com represálias a partir do início do julgamento da ilegalidade da greve, ligando as máquinas, para dar a impressão aos operários de cada setor de que outros estavam trabalhando. Como os trabalhadores resistissem, conseguindo manter a fábrica totalmente paralisada, no quarto dia de greve (18/5), a empresa decidiu-se a falar com o Sindicato. Foram realizadas duas reuniões sem que se chegasse a qualquer acordo.

No dia seguinte, porém, o Sindicato conseguiu entrar na fábrica, realizando várias assembléias com os trabalhadores. Somente então as reivindicações foram formalizadas. Lula dá a FORD como exemplo da receptividade que encontrou entre os trabalhadores. Mais uma vez, acima da esperada. Surpreendente, como tantas outras coisas ocorridas naqueles dias:

> "... quando chegamos, havia um clima meio gozado, um frio desgramado e os trabalhadores agachados perto das máquinas. Em cada setor que você chegava, levantava aquele mundo de homens para ouvir o que você tinha para falar. É gozado, cada vez que você falava, os trabalhadores aceitavam aquilo que você tinha falado. Para mim foi até surpresa, porque a gente está aqui dentro do Sindicato e imagina que existe muita desconfiança do trabalhador em relação ao Sindicato". (34)

Mergulhando na nova realidade que a iniciativa dos trabalhadores lhe permitia viver, Lula expressa sua consciência das limitações da representatividade da entidade que presidia. Defronta-se com uma nova situação, que por sua vez sofrerá transformações significativas no decorrer daqueles dias. Apesar da "desconfiança" dos trabalhadores em relação ao Sindicato ser menor do que Lula esperava, havia um grande desconhecimento mútuo, que só começaria a ser realmente rompido no momento da greve. Para os trabalhadores de base também, até aquele momento, Lula era o presidente do Sindicato, "mas isso não dizia muita coisa prá gente não"(35). A sua presença no interior da empresa e as assembléias realizadas por setor iriam modificar significativamente essa relação e clarear, para os próprios trabalhadores, as perspectivas do movimento. Só nesse momento foi formalizada a pauta de reivindicações. O papel do Sindicato foi o de sistematizar o "que circulava dentro da fábrica":

> "Eu ficava pensando: puxa vida, será que a fábrica conversa com a gente ou não conversa? será que a fábrica sabe aquilo que a gente quer ou não sabe? A gente não tinha uma liderança para dar um caminho. A gente ficou totalmente perdido.
>
> Até que surgiu um rapazinho meio diferente lá, um barbudo, veio fazendo diversas assembléias pelas áreas. Aí eu fui andando pelas áreas, assisti umas 3 ou 4 assembléias, até que ele veio no meu departamento fazer a assembléia. Ele subiu uma bancada (ele não falava muito grosso nessa época não), fez uma assembléia e o pessoal aplaudiu, eu me lembro das palavras dele até hoje. Ele disse assim: "Afinal, o que vocês estão querendo?" O pessoal tudo quieto, não sabia o que responder. Ele dizia: "Voces estao querendo 20% de aumento, vocês estão querendo..." Falou toda a pauta de reivindicação que circulava dentro da fabrica. Aí ele falou assim: "Voces estao esquecendo uma coisa: as horas paradas, vocês tem que reivindicar isso da campanhia". Daí foi aquele aplauso total. (mecânico de manutenção)

Na segunda-feira (22/5) a empresa declarou ao Sindicato sua disposição de estudar a possibilidade de dar 15% de aumen-

to, para quem ganhasse até oito salários mínimos, e 10% para os que ultrapassassem essa faixa, além de pegar os dias parados. Os trabalhadores aceitaram a proposta e voltaram ao trabalho. A situação manteve-se normal até o dia 31/5, quando a empresa comunicou que daria 11% de aumento ,conforme a Convenção Coletiva assinada entre o Sindicato dos Metalúrgicos e o SINFAVEA. A insatisfação entre os trabalhadores da Ford foi grande, pois o índice que estava em estudo pela empresa era maior que o obtido no acordo coletivo e os trabalhadores confiavam na sua capacidade de conquistá-lo ,devido à força que haviam demonstrando mantendo a empresa totalmente paralisada durante oito dias. Em consequência disso, neste mesmo dia, várias seções da empresa pararam por algumas horas em sinal de protesto.

Apesar disso, segundo os entrevistados, a sensação predominante entre os trabalhadores,após o final da greve, era de vitória:

> "Ah, o cara se sentia com a bola toda. Fez greve, ganhou os dias parados; era a primeira greve, foi uma vitoria. Acho que foi aquilo que animou todo mundo. Tanto que todo mundo combinou que se chegasse no dia 10 (de junho) e viesse algum desconto,a gente parava de novo. Todo mundo se sentia todo cheio, sabe, como se tivesse ganhado um jogo de futebol". (montador)

A Greve na Mercedes —

A greve na Mercedes não chegou a ser geral nem por um dia. A estimativa mais otimista registra 8 mil trabalhadores (pouco mais de 50% dos empregados) paralisados durante um dia e 6 mil durante um dia e meio. Ao contrário da Ford e da Scania foi impossível generalizar, para o conjunto da empresa, a paralisação iniciada nos seus setores mais qualificados.

A Mercedes tinha, em comparação com a Scania e a Ford e em comum com a Volks, uma proporção menor de trabalhadores sindi-

calizados, dimensões muito maiores e uma disciplina interna mais rígida. Além disso, as experiências anteriores de luta haviam tido menos sucesso. Em 1977, por exemplo, o movimento da ferramentaria por aumento e equiparação salarial, ao contrário do ocorrido na Ford,na mesma época havia sido derrotado. As reivindicações não foram atendidas, e a comissão formada na ocasião não foi capaz de se sustentar.

A repressão também havia sido dura contra a paralisação das três seções da Mercedes (usinagem, ferramentaria e tráfego)em abril de 1978 (17 demissões de participantes do movimento). Apesar disso, esse foi um fato importante na configuração do clima de greve ,tanto na Scania e na Ford quanto na própria Mercedes.Foi a partir desse momento que a possibilidade da greve começou a surgir na empresa.

Havia também o resíduo da mobilização e a frustração pelo não atendimento da reivindicação da Reposição Salarial. Porém mais uma vez, o estopim decisivo foi a parada da Scania:

> "O roubo do Delfim teve um papel muito importante, a bandeira dos 34,1% da Reposição. O pessoal fazia os cálculos: "Pô! 34% a mais no meu salário... Pô, meu, como eu fui roubado..."

> Depois que a Scania parou, o clima melhorou bastante, ficou propenso à parada. Começou o boxixo, no vestiário, no ônibus: "Como é, pára ou não pára, pára ou não pára?" (mensalista)

Segundo o depoimento de um entrevistado, o trabalho de preparação da greve concentrou-se na ferramentaria e usinagem, seções mais qualificadas que haviam paralisado por algumas horas em abril, sem que houvesse ocorrido nenhuma demissão (os 7 demitidos eram da seção de tráfego). A tentativa era juntar o clima geral propício à paralisação, com a experiência setorializada de luta, ainda que não vitoriosa.

Na segunda-feira, dia 15, alertada provavelmente pelas

paralisações da Scania e da Ford, a direção da Mercedes tentou se antecipar a uma iniciativa similar dos trabalhadores da fábrica, anunciando a implantação de uma nova tabela salarial para os horistas. Mas mesmo assim, intensificava-se a disposição de ir à greve, e começava a circular pela empresa uma senha:

> "Você ouvia o boxixo: "Vai parar meia-noite, vai parar meia-noite". O pessoal comentava assim: "A gente entra às 15:30hs, meia-noite nós paramos". Aquele pessoal que estava mais consciente dizia: "Vai parar meia-noite, vai parar meia-noite". Mas não era assim uma coisa organizada". (inspetor de qualidade da linha de montagem)

Apesar da diferença marcante do grau de organização entre as seções e a dificuldade, que se evidenciou posteriormente de generalizar a greve a partir da sua eclosão nas seções mais qualificadas - que havia contecido quase automaticamente na Scania e na Ford) a expectativa da paralisação (mesclada com uma certa incredulidade quanto à sua possibilidade) espalhou-se pela fábrica toda. O depoimento de um mensalista (técnico de laboratório) é significativo nesse sentido. Nele está presente outro elemento importante também para explicar as limitações da greve na Mercedes e o seu relativo fracasso na Volks: após a parada da Scania e da Ford, os trabalhadores não contavam mais com algo que havia sido muito importante - o elemento surpresa. Os patrões já estavam alertados, e se armaram para reprimir e controlar o movimento:

> "O pessoal tinha resolvido entrar em greve a partir da zero hora. O setor da gente, como é improdutivo, tinha momentos que não tinha mais o que fazer. Então a gente ficava lá batendo papo. Depois das 10hs da noite já não tinha mais muito o que fazer, era um ou outro que ficava trabalhando. Quando estava chegando perto da meia-noite, a gente estava desconfiado: será que pára mesmo ou não? A gente ficou naquele de ver se parava ou não parava. Então a gente foi dar uma volta pela fábrica prá ver como estava o clima, como estava o ambiente. O que assustou a gente foi o número de chefes que tinha lá, tinha chefe pra tudo quanto era lado, entrando nos banheiros, olhando. E eu lembro muito bem que deu meia-noite, o pessoal foi para os banheiros, lavou a mão, voltou todo mundo prás má

> quinas e ficou todo mundo parado, independente dos chefes que estavam lá. Pra mim ficou muito gravado esse momento".

As primeiras seções a parar foram a ferramentaria e a manutenção, a partir de uma operação-tartaruga, que foi ficando cada vez mais lenta, até parar totalmente[36]. Nessa noite, nenhuma outra seção aderiu.

No dia seguinte, a greve se alastrou atingindo cerca de 8 mil trabalhadores:

> "Pelo que eu me lembro no dia seguinte de manhã teve uma assembléia quando a gente soube que a turma da noite tinha parado". (inspetor de qualidade)

A direção da empresa tentava evitar a propagação de movimento, isolando as seções e fazendo um trabalho de contra-informação: afirmando, em cada uma delas, que nas outras o trabalho era normal. Além disso, tentava negociar isoladamente com a ferramentaria, certamente por saber que esta seção era chave para a sustentação do movimento. Os ferramenteiros, no entanto, tomaram a mesma posição que havia sido adotada na Ford, de só negociar com a presença do Sindicato. Também entre os trabalhadores a experiência se propagava rapidamente.

Lula, em depoimento à Revista "Cara a Cara" (1978:59), afirmou ter sido procurado por uma comissão de ferramenteiros da à Mercedes no primeiro dia da greve informando o que teriam dito à empresa quando procurados por ela após a paralisação do trabalho: "Olha, nós não queremos conversa com vocês, e não vamos dizer o que queremos. Quem vai dizer o que a gente quer é o Sindicato, quando ele vier aqui conversar com a gente".

Segundo Lula, os trabalhadores teriam acrescentado: "A orientação que o Sindicato deu foi que só há negociação quando as máquinas estiverem paradas. Pois bem, na Mercedes elas estão paradas. E nós queremos negocia agora".

> "Nós até brincamos com os caras: "Nós estavamos brincando, vocês levaram muito a sério aquilo que a gente estava falando". (37)

Os trabalhadores da linha de montagem foram os mais pressionados. Os chefes não saiam de lá, ameaçando os operários de demissão e dizendo que a ferramentaria havia voltado ao trabalho. Os trabalhadores, entretanto, reagiram à intimidação: alguns deles foram até a ferramentaria, constataram que o pessoal continuava parado, voltaram e disseram aos outros:

> "Não, a ferramentaria está parada e nós vamos continuar parados". (38)

Durante os dois dias de greve a pressão das chefias, da segurança interna e da própria diretoria da empresa, foi forte e constante, no sentido de forçar a volta ao trabalho, o que acabou acontecendo em algumas seções. Por outro lado, os diretores de base percorriam incessantemente a fábrica, tentando neutralizar essa pressão, e incentivar os operários a paralisarem novamente as máquinas.

No final do segundo dia de greve, e apesar da não paralisação total da fábrica, os empresários recuaram. O Sindicato foi convocado para uma reunião, onde foi proposto um aumento de 15% a ser concedido em três parcelas, sendo a última paga em março de 1979, ou seja, às vésperas do novo reajuste oficial.

No dia seguinte (18/5), essa proposta foi apresentada pelo Sindicato aos trabalhadores, em assembléia realizada no interior da empresa, tendo sido aprovada, sem que porém houvesse unanimidade. A insatisfação foi grande em alguns setores, principalmente entre os ferramenteiros, que permaneceram paralisados durante mais três horas em sinal de protesto.

Na avaliação dos resultados do movimento, os trabalhadores enfatizam principalmente a importância de terem rompido a barreira da impossibilidade, da incredulidade no que dizia respeito

à própria força, à própria capacidade de gerar um movimento coletivo capaz de promover alterações na situação vivida. E dentro disso, a importância da vitória obtida que,por sua vez,se desdobra em dois aspectos: o aumento concreto obtido e o fato dela "ter sido o começo para o que veio depois".

> "O pessoal sentia que não dava para aguentar mais, então começou por aí. A parada foi assim mais ou menos espontânea. Havia uma necessidade muito forte, porque o salário ficou tão defasado que o pessoal sentia na pele mesmo. Então o pessoal se revoltou, foi uma revolta geral. De repente o pessoal parou mais numa euforia, numa necessidade de parar para tentar conseguir alguma coisa. Eu me lembro que o Lula fez uma assembléia, mas depois que o pessoal já estava parado. Não foi ele que pediu para o pessoal parar". (operador de máquinas)

> "O mais importante que eu acho é que ali foi o começo. Eles pagaram até os dias, deram 11%. Então ali foi o estopim mesmo. Nós ganhamos e o pessoal ficou incentivado. Um cruzeiro que o trabalhador ganha ele já fica empolgado, você pode imaginar quando ele consegue tudo. Aquele 78 foi marcante por causa disso, pela empolgação que o trabalhador teve". (inspetor de qualidade)

> "O que eu acho que foi mais importante foi justamente a vitória. Porque ainda não tinha nada organizado, não tinha comissão de fábrica, delegado sindical, CIPA, não tinha nada. O pessoal foi mais na empolgação, né? Apertou, apertou, até que um dia estourou. Se estoura e não dá nada ia ficar mais muito tempo prá conseguir fazer alguma coisa. Nessa greve foi de fundamental importância a vitória: os 11%, os dias parados. Tinha sabor. Todo mundo ficava feliz da vida, tinha sabor de vitória.

> Porque a verdade é que ninguém acreditava naquilo. Até um mês antes da greve, ninguém acreditava que ia ter greve, ou que dava pra fazer greve, que tinha abertura suficiente no país para fazer greve. A vitória foi essencial prá confiança e para o prosseguimento da briga toda. Era tudo picadinho, mas quase todos os meses tinha um aumentinho. Sempre tinha um aumentinho". (mensalista)

Para que essa primeira experiência tivesse o significado positivo, de descoberta da própria capacidade de luta, a importância da vitória (ou seja, da consecução de um acordo favorável

aos trabalhadores) era muito grande. Assim como a ausência de repressão policial mais direta foi um elemento que favoreceu muito a disposição de adesão à luta. Mas há também um outro lado da moeda: além da vitória material, a participação em si no processo tinha também grande importância, fazia parte do significado positivo da experiência. Isso aparece na frustração do trabalhador que estava disposto a parar mas que não conseguiu fazê-lo. Apesar de receber exatamente o mesmo aumento que os outros, não era a mesma coisa, não tinha o mesmo "sabor":

> "No setor de usinagem a minha seção foi a única que não parou. Tinha eu e outro colega, a gente já tinha trabalhado antes em outra firma, a gente tinha feito já algum movimento, mas na Mercedes não dava porque não tinha condições, era mandado embora na hora. Qualquer coisa que o trabalhador fazia era cortado. Então a gente ficou chateado porque a seção não parou.
>
> A gente entrou, as outras seções paradas e o pessoal da nossa trabalhando. A turma que ia saindo as 10hs estava trabalhando, e a gente entrou, ficamos até umas 10:15 eu e ele parados. Daí passou um contra-mestre, porque tinha um pessoal que queria parar, ele ia só passando e olhando, com cara de bravo. Aí a turma já foi tudo trabalhando, quando a gente viu estavam todas as máquinas ligadas, ficou só eu e esse colega andando. Aí nós vimos que não tinha jeito e fomos trabalhar. E quando saiu o acordo a gente ficou bem chateado porque não tinha participado". (operador de máquinas)

Assim como nas outras empresas, após a greve, e apesar das dificuldades, aumentará muito a presença do Sindicato no seu interior.

A Greve na Volkswagen

Apesar das inúmeras ações de resistência e protesto ocorridas nos anos anteriores a 1978 na Volkswagen, nenhuma delas havia atingido a empresa como um todo. A ferramentaria era a seção mais ativa e organizada, tendo realizado duas paralisações importantes nos anos de 1973 e 1974. Os dados obtidos indicam, porém,

a existência de uma grande distância entre as seções mais qualificadas e o conjunto da empresa. Certamente as suas dimensões gigantescas e o grau de repressão interna que a caracterizavam eram fatores importantes para explicar esse dado[39].

O primeiro movimento que atingiu mais amplamente a fábrica foi a Campanha de Reposição Salarial. Um dos entrevistados refere-se a esse como um momento de aproximação entre o Sindicato e a base da categoria:

> "O Sindicato fez um trabalho importante na Campanha da Reposição Salarial, os 34% que o Delfim surrupiou. O Sindicato nessa época começou a mudar o esquema de trabalho dele: em vez de chamar muita assembléia na sede, começou a ir nas portas das fábricas para explicar o que o Delfim estava fazendo com o bolso do trabalhador. Começou assim uma discussão dentro da fábrica. O pessoal começou a fazer as continhas e ver que o prejuízo era muito alto. Então foi por aí que começou a organização." (mecânico de manutenção)

O Sindicato aparece assim como um elemento importante na reduzida experiência de unidade que havia na Volks, mais através da organização de um movimento geral de categoria, do que do trabalho desenvolvido pelos diretores de base no interior da empresa.

Ao contrário da Ford e da Mercedes, no período imediatamente anterior à eclosão da greve, não havia ocorrido na VOLKS nenhum movimento significativo de que se tenha notícia. A paralisação da Scania, entretanto, provocou grande inquietação também entre os trabalhadores da Volks, principalmente nas seções de usinagem e ferramentaria. Portadores de uma significativa (para as condições da época) experiência de luta, eles sentiram-se, como os demais trabalhadores, animados e talvez desafiados pelo que estava ocorrendo nas outras empresas. O ônibus tornou-se o principal ponto de contato e discussão. As notícias das greves, publicadas nos jornais, rádio e televisão, eram muito comentadas, assim como as in

formações trazidas por parentes e amigos que trabalhavam na Scania e na Ford. Dessa forma, o clima de greve que se espraiava pelo ABC atingia também a Volks.

Apesar disso, os depoimentos não falam de qualquer organização ou preparação para a greve, a não ser na ferramentaria:

> "Que eu saiba não havia, pelo menos no pessoal da produção, algo assim preparado para parar. Na ferramentaria, como é o pessoal mais avançado, deveria ter alguma coisa mais organizada, mas o restante da fábrica não tinha.
>
> Não havia espírito ainda. Apesar de toda a discussão, do Movimento de Reposição Salarial, de toda a movimentação que vinha de fatos externos como o Movimento Estudantil, parece que o pessoal via a coisa de maneira muito pouco concreta, uma coisa mais ou menos distante, e cada um não tinha ainda, colocado dentro de si, o que seria parar a Volkswagen."(40)

A preparação explícita para a greve, resumida à ferramentaria e iniciada após a eclosão da greve na Scania supunha também a tentativa de estender a greve para o restante da empresa.

> "Quem estava organizado era o pessoal da ferramentaria. A parte central da ferramentaria era a Ala 7. Em cada área, na usinagem, por exemplo, tem um plantão de ferramentaria. Então a manutenção, por exemplo, onde eu trabalhava, a gente andava pela fábrica todinha. Então o companheiro da ferramentaria passava um papelzinho: 'Tal hora vamos parar'. Foi mais ou menos assim." (mecânico de manutenção).

Os ferramenteiros utilizavam a sua função específica no processo de trabalho (sua maior mobilidade e possibilidade de contato com várias áreas da empresa) para tentar espalhar o movimento pela fábrica, convocando os trabalhadores à paralisação. Vale assinalar que existiam na época 1.800 ferramenteiros na Volks (mais de 70% do número total de operários da Scania).

Também de outras formas o clima de greve se propagava entre os trabalhadores da Volks. Eles também liam jornal, viam televisão, ouviam rádio, escutavam e participavam das conversas que ocorriam sobre o que estava acontecendo na Scania.

Na terça-feira dia 16/05 à noite, um dia após a parada da Ford, 1.100 ferramenteiros da Volks paralisaram o trabalho. As outras seções da fábrica, entretanto, não acompanharam o movimento. Muitas delas não chegaram sequer a saber o que estava ocorrendo, porque as comunicações internas foram imediatamente cortadas. A direção da Volks foi a primeira a adotar essa medida, assim como a se confrontar e tentar derrotar a tática dos "braços cruzados, máquinas paradas", até aquele momento adotada por todos os grevistas e elogiada como sinal de "comportamento pacífico e ordeiro" por diversas autoridades: no dia seguinte (17/05), quando o número de grevistas havia se elevado para 4.000, com a adesão dos setores de afiação e modelagem, a empresa passou a proibir a permanência nos seus postos daqueles que não estivessem trabalhando. Os que entravam na fábrica dispostos a trabalhar eram acompanhados pelos guardas até suas máquinas, não podendo delas se afastar sob hipótese alguma. Os trabalhadores eram seguidos pelos guardas inclusive até o banheiro.

Ainda na noite do dia 16, foi feita uma reunião do Departamento de Relações Industriais com representantes dos setores que haviam paralisado. A empresa propôs-se a dar o que fosse acordado nas outras fábricas da região. A proposta não foi aceita e na manhã seguinte a paralisação ampliou-se. Foi realizada nova reunião com a R.I., com a presença de 60 ferramenteiros e quatro diretores de base do Sindicato na empresa[41] Um pouco mais preparados, os trabalhadores formalizaram a reivindicação de 20% de aumento imediato. Chegou-se a um acordo provisório: voltar ao trabalho, aguardando até sexta-feira (19/05) uma resposta da empresa. No turno da noite, o trabalho foi normal.

Ao terminar o prazo concedido pelos trabalhadores, a di

reção da empresa não havia dado nenhuma resposta. Nova paralisação foi decidida em reunião da ferramentaria. Na hora do jantar, os trabalhadores dessa seção conseguiram se comunicar com os demais, conseguindo a adesão de 50 a 60% do pessoal do turno. A maioria, no entanto, só conseguiu resistir por pouco tempo à violenta pressão das chefias e do pessoal do R.I. O movimento voltava a se restringir quase que apenas aos ferramenteiros.

A estamparia conseguiu permanecer parcialmente parada por cerca de duas horas e meia, segundo o depoimento de um dos entrevistados:

> "Em 1978, no meu setor, teve greve em parte dele. Eu estava no turno da noite e a estamparia fez uma parada de 2h30m. Na hora, quando parou, foi uma novidade muito grande. Foi até um divertimento para a maioria dos companheiros quando parou total. Parou 1/2 noite. Quando foi meia-noite e meia, o Gerente do Departamento já estava no setor, dava tropeção prá todo canto, corria prá cá, corria prá lá, tentava fazer reunião com os prensistas. Tentou fazer uma prensa funcionar, mas aí foi um monte de assobio que todo mundo ficou fazendo: FIUUU... Então ele não conseguia fazer produzir e teve que parar mesmo, aquela noite não teve produção. Então a gente viu assim um clima, por parte dos gerentes da área, um clima nervoso, ligava para a diretoria. Mas não teve jeito não, o pessoal ficou parado mesmo, naquela noite ninguém trabalhou." (ajudante geral).

Apesar das dificuldades de mobilização e do maior controle exercido sobre os operários da linha de montagem, eles também conseguiram aderir parcialmente ao movimento, exercitando os ardis e a inventividade possível, referidos também a especificidades do seu lugar no processo de trabalho.

> "A linha de montagem parou três vezes num dia só, assim nesse esquema: parava 30, 40 minutos. Porque a linha é assim, não dá para voltar de uma hora para outra. Até o pessoal ir para o seu posto de trabalho, já demorou quase uma hora. Se teve três paralisações, demorou mais ou menos duas horas e meia, três horas." (mecânico de manutenção).

A empresa, desde o primeiro dia, montou um forte esquema de repressão, com guardas armados e a chefia na porta de cada seção, impedindo os trabalhadores de saírem dos seus postos e os grevistas de permanecerem no seu interior. Estes tentavam resistir: respondiam afirmativamente à pergunta feita na entrada pela segurança a respeito da sua disposição de trabalhar. Batiam o cartão, dirigiam-se a seus postos, caminhavam na direção da máquina e ficavam ao seu lado de braços cruzados. Vários trabalhadores começaram então a ser tirados à força de suas seções, levados até a segurança e daí para fora da fábrica:

> "Em 1978 teve essa greve na ferramentaria. A casa de máquinas fica abaixo da ferramentaria. Então a gente via da casa de máquinas todo aquele pessoal da ferramentaria parado. Inclusive o dia que o DOPS esteve lá junto com todo o policiamento da Volks (que é PM mesmo, a segurança da Volks é baseada nisso: sargento, tenente, coronel...). Quando o DOPS veio (e eles fizeram questão de falar que o DOPS estava lá dentro), eles obrigaram todos os ferramenteiros a entrar no ônibus. Colocaram os ônibus dentro da fábrica e colocaram o pessoal da ferramentaria todinho prá fora da fábrica.
>
> Então a gente falava pros companheiros: 'Se esses companheiros da ferramentaria (se bem que naquela época nem de companheiro a gente chamava) ganharem esse movimento, a gente vai ter que chegar nos homens e falar pra eles: não dá esse aumento prá mim que eu não mereço, eu não fiz nada por isso." (maquinista da casa de águas)

Outra vez aparece a frustração, e uma certa vergonha de não ter participado do movimento. A vantagem material do acordo (que foi o mesmo, para grevistas e não grevistas no setor automobilístico) perde o sabor, não tem o mesmo sentido, quando não acompanhado da sensação de ter contribuído, com o próprio esforço e risco, para o resultado da ação coletiva e do enfrentamento ocorrido ("não dão esse aumento prá mim que eu não mereço, eu não fiz nada por isso".).

Impedidos de permanecer na empresa, os grevistas procu

raram o Sindicato, fazendo reuniões diárias na sua sede, algumas delas com cerca de 2.000 participantes. O Sindicato orientava os trabalhadores a tentar voltar à fábrica, o que foi considerado por alguns como "falta de alternativa" ou "falta de apoio" (Frederico, 1979). Até esse momento, a empresa só havia conversado com os ferramenteiros e com os diretores de base. Só concordaram em conversar com a diretoria do Sindicato no dia 19.

A paralisação parcial prosseguiu até o dia 24/5. Nesse dia e em meio ao clima de repressão e intimidação, 28 grevistas foram ameaçados de demissão por justa causa. Os diretores de base do Sindicato protestaram, alegando que a empresa não poderia fazer isso. O advogado patronal respondeu que era ilegal bater o cartão de ponto e não trabalhar. Os diretores então assumiram o compromisso de pedir aos ferramenteiros a volta ao trabalho, caso os 28 não fossem demitidos e a direção da empresa assumisse o compromisso de dar o aumento que fosse dado pelas outras empresas. Wolfgang Sauer (diretor da empresa) fez isso por escrito. Com o documento na mão, os diretores de base foram até a ferramentaria. A grande maioria ainda estava paralisada, mas acabou aceitando a proposta de volta ao trabalho[42].

4 - A ATUAÇÃO DO SINDICATO NAS GREVES

O que primeiro deve ser observado em relação à postura assumida pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo no decorrer das greves, são as suas declarações públicas isentando-se da responsabilidade pela deflagração do movimento. Como se procurou demonstrar até agora, essas declarações correspondiam, por um lado, à realidade dos fatos: a deflagração da greve não foi uma decisão da diretoria do Sindicato, que recebeu inclusive com uma certa incredulidade a notícia dada por Gilson Menezes e Severino Alves da Silva (diretores de base da Scania) a notícia, a partir do dia 10 de maio, de que a fábrica iria parar.

> "Dias antes o Gilson, numa reunião da diretoria falou que a Scania parava no dia 12 de maio. Nós não acreditamos e deu até dissidência na diretoria. A verdade é que ficamos esperando o dia da Scania parar."(43)

No dia 12, data marcada para a paralisação da ferramentaria da Scania, a diretoria do Sindicato reuniu-se pela manhã, mais cedo que de costume, para aguardar o desenrolar dos acontecimentos:

> "Quando o Gilson telefonou prá gente de manhã, dizendo que a greve ia estourar, veja que situação. (...) Fazia,de 24 de abril pro dia 12 de maio, exatamente dezoito dias que a diretoria havia tomado posse. Quatorze companheiros que nunca haviam participado de nada no Sindicato. Nenhum de nós tinha participado de uma greve. Então a gente não sabia se pulava de alegria ou se ficava com medo..." (44).

Lula relata que logo em seguida começaram as pressões telefônicas sobre o Sindicato,por parte da diretoria da empresa e da Delegacia Regional do Trabalho. Nesse momento a diretoria do Sindicato teria se reunido e resolvido "sair dizendo":

> "Oh! a greve é espontânea, nós não temos nada com a greve, vamos assumir porque o trabalhador está em greve, nós não temos nada com ela." (45)

A fala de Lula evidencia que, além do aspecto acima mencionado, as declarações oficiais do Sindicato nesse momento possuiam um evidente sentido de auto-defesa. Os sindicalistas tinham plena consciência de todo o aparato legal e repressivo existente, e pronto a ser acionado contra eles. Naquele momento, era impossível ter qualquer certeza ou sequer uma previsão mais clara quanto ao desenrolar dos acontecimentos e os seus resultados. Tudo poderia acontecer. Daí a preocupação em preservar a entidade e a sua diretoria de uma possível ação repressiva. As declarações das autoridades governamentais,feitas nos primeiros dias da greve,de que o movimento só seria considerado como tal e portanto passível de

ser enquadrado na legislação correspondente, caso o Sindicato assumisse a responsabilidade pela sua deflagração, são evidências suficientes nesse sentido[46].

Há que distinguir também o Sindicato, enquanto entidade, da atuação dos diretores de base no interior das empresas. No caso da Scania, a participação destacada de Gilson Menezes na preparação e deflagração da greve (juntamente com outros ativistas) foi citada em todos os depoimentos e registros existentes a respeito. O mesmo parece ter ocorrido na Ford, embora nessa empresa o peso da ferramentaria, enquanto seção mais organizada, parece ter sido mais decisivo do que a própria atuação dos diretores. Na Volks, por outro lado, a debilidade do trabalho dos diretores de base foi um fator que contribuiu significativamente para que fracassasse a tentativa de paralisação total da empresa.

Apesar de significativa na maioria dos casos, a atuação dos diretores de base se dava ainda de maneira isolada. No jogo das forças em confronto, era muito diferente que a relação fosse estabelecida entre a empresa e o diretor de base ou entre esta e o Sindicato, enquanto entidade, representado pela sua diretoria. Inclusive devido à pouca experiência de muitos deles, tal como enfatizada por Lula. Não foi à toa que a tática comumente utilizada pelas empresas consistia em tentar jogar a responsabilidade do movimento sobre o dirigente sindical de base, resistindo a conversar com a diretoria do Sindicato. No caso da Ford, por exemplo, isso só foi ocorrer no quarto dia de greve, após forte pressão dos trabalhadores, que assumiram muito claramente, e desde o começo, a posição de só negociar com a presença do Sindicato. Na Mercedes a tática utilizada foi parecida: a empresa tentou negociar apenas com os diretores de base e a ferramentaria, aproveitando-se da distância relativamente maior existente entre essa seção e as demais, expressa nas dificuldades de generalizar o movimento para o conjunto da empresa. Os trabalhadores assumiram também firmemente a posição de só negociar em conjunto e com a presença do Sindicato.

De qualquer maneira, e apesar das debilidades e das diferenças existentes em cada um dos casos, sem dúvida o trabalho desenvolvido pelos diretores de base no período anterior à greve significava um importante acúmulo, no sentido da presença do Sindicato no interior das empresas[47].

A greve, no entanto, significou um momento decisivo no encontro entre o Sindicato e o conjunto dos trabalhadores da categoria. Até então, os laços existentes eram débeis e episódicos, apesar de estarem sendo progressivamente estreitados nos anos anteriores, principalmente por ocasião do Movimento de Reposição Salarial de 1977. No momento da greve, os trabalhadores demonstraram uma grande confiança na sua entidade, o que sem dúvida era resultado de todo esse trabalho anterior. Como já foi assinalado, o próprio Sindicato se surpreendeu com a receptividade encontrada entre os trabalhadores.

O papel assumido pelo Sindicato após a eclosão do movimento foi, além da sua defesa pública, a sua representação nas negociações realizadas com os empregadores. Chamado pelos grevistas, em todas as fábricas analisadas, logo após a eclosão do movimento, o Sindicato recusou-se terminantemente a aconselhar os trabalhadores a voltarem ao trabalho e parece ter se mantido bastante fiel às reivindicações por eles formuladas, assim como às decisões das assembléias, realizadas no interior das empresas, geralmente com a sua presença.

Esse padrão de relação é bastante distinto, por exemplo, do que teve lugar na cidade de São Paulo. Além de, ao que tudo indica, o Sindicato dos Metalúrgicos não ter tido, nessa cidade, qualquer participação na preparação das greves (papel desempenhado pela Oposição Sindical após a parada da Scania, ele foi, em vários casos, chamado a negociar pelas empresas e não pelos trabalhadores (o que evidentemente revelava a existência de um grau muito menor de confiança em relação ao Sindicato), assumindo o papel de mediador e não de representante dos trabalhadores.

Apesar de ,no geral bastante positiva, a relação do Sindicato de São Bernardo com os grevistas não foi isenta de conflitos. Na Mercedes e na Ford, o descontentamento em relação aos acordos aprovados (por motivos já explicados), foi em parte dirigido contra o Sindicato, que apareceu como o seu patrocinador.

Intervindo no conflito a partir da situação particular de cada empresa e no momento em que a greve já havia se configurado, a linha principal de atuação do Sindicato foi a de tentar chegar às Convenções Coletivas de trabalho com os diversos sindicatos patronais (SINFAVEA, SINDIPEÇAS e SIMESP). Conforme discutido no capítulo anterior, esse tinha sido um dos principais objetivos da luta travada pelo Sindicato durante longos anos, sistemática e intransigentemente negado pelos empresários em todas as ocasiões. O momento da greve, portanto, ou como havia previsto e aconselhado Lula, o momento "em que os trabalhadores partissem para formas mais radicais de luta como a paralisação da produção" foi a primeira ocasião em que esse objetivo se tornou realmente viável, ou seja, onde a ação dos trabalhadores teve força suficiente para romper a intransigência patronal.

O Sindicato concentrou suas forças nesse objetivo, de acordo com uma estratégia de promoção da unidade da categoria, mesmo que isso significasse reduzir as conquistas imediatas de alguns dos seus setores mais avançados (como a ferramentaria da Mercedes ou a Ford no seu conjunto). Com esse argumento, a diretoria do Sindicato tentou convencer os trabalhadores da Ford da importância da Convenção Coletiva firmada com o SINFAVEA. O Sindicato alegava que ,mais importante que um aumento de 15% para os trabalhadores da Ford seria um aumento que, embora menor, atingisse uma parcela mais ampla da categoria. Vale lembrar que o acordo coletivo, além de atingir todos os trabalhadores da indústria automobilística (cerca de 60% da categoria), tenderia a se tornar um referencial para os acordos nas demais empresas e um impulso para que se chegasse ao mesmo resultado em outros sub-setores da categoria, como o de máquinas e autopeças.

5 - OS EMPRESÁRIOS E O GOVERNO

Os Empresários se Dividem

Confiantes na desproporcional correlação de forças vigente durante tanto tempo dentro e fora das empresas, e desacustumados a pensar nos trabalhadores como seres dotados de vontade e movimento próprios, a primeira reação dos empresários, ao eclodirem as greves de 1978, foi de surpresa. As diferentes, contraditórias e às vezes mutuamente ofensivas declarações que se sucediam diariamente nos jornais, denotavam o despreparo e a ausência de uma estratégia comum para lidar com o fato novo que surgia. Como pano de fundo, a disputa pela direção da FIESP, em cuja eleição, realizada no ano seguinte, Luis Eulálio Bueno Vidigal (então presidente do SINDIPEÇAS), derrotaria Theobaldo de Nigris, à frente da entidade desde 1964, e expressão clara da linha mais dura dos empresários.

Ao iniciar-se o movimento grevista, as empresas que ainda não haviam sido atingidas pela paralisação criticavam aquelas que mostravam alguma disposição em negociar com os trabalhadores. Luiz Inácio da Silva relata que o conjunto das empresas do setor automobilístico exerceu forte pressão sobre a diretoria da Scania, para que esta não cedesse às reivindicações dos trabalhadores. Segundo Lula, a Scania estivera disposta a conceder os 20% de aumento. Antes porém que o acordo fosse firmado, as partes foram convocadas pela DRT, onde o advogado do SINFAVEA, Dr. Otávio Bueno Magano, teria acusado a direção da empresa de "romper o seu compromisso com a indústria automobilística", levando-a a recuar da sua proposta e a oferecer aos trabalhadores apenas 6% de aumento[48].

Essa situação só teria se modificado a partir do momento em que os trabalhadores da Ford demonstraram sua força, paralisando totalmente a empresa por vários dias. A direção da empresa, que até então havia se mostrado das mais intransigentes, recusando-se a conversar com o Sindicato, sendo das primeiras a pedir a

decretação da ilegalidade da greve e pressionando a Scania para que ela não cedesse, mudou de posição, tomando as principais iniciativas no sentido de viabilizar a Convenção Coletiva com o Sindicato dos Metalúrgicos:

> "A coisa somente se inverteu quando a Ford também teve seus trabalhadores em greve, pois aí ela pressionou o sindicato da indústria automobilística (patronal) para fazer acordo conjunto e igual para todas as empresas. A Ford tinha resistido em dar o aumento até o fim. Quando ela percebeu que ninguém iria voltar ao trabalho se não houvesse concessões, ela resolveu pressionar o Sindicato patronal para fazer um acordo padrão."

Publicamente os empresários se dividiram no tratamento do movimento. Suas posições podem ser agrupadas em duas grandes tendências: uma que pretendia resolvê-lo pela repressão e apelando para a interferência do Governo, e outra que, em certa medida, reconhecia a sua legitimidade e manifestava disposição de encontrar formas de convivência com a nova situação.

Para o primeiro grupo, a greve foi vista como uma ameaça à ordem: responsável por uma série de "catástrofes" que ocorreriam no plano da economia ou, conferindo um caráter mais político ao movimento, por um intolerável desrespeito à lei e ao "princípio da autoridade". Seus representantes mais expressivos: a direção da FIESP e da Volkswagen.

No dia 9 de junho de 1978, a direção da FIESP enviou um documento oficial ao presidente Geisel, demonstrando "profunda preocupação" pela marcha das greves em São Paulo. Considerava que havia perspectivas de generalização desse movimento por todo o país, o que, no seu entender, traria "conseqüências imprevisíveis para a segurança nacional" e expressando uma opinião mais alarmista que a do próprio Comandante do II Exército, que já havia declarado não ver no movimento, até aquele momento, nenhuma ameaça à segurança nacional. O documento empresarial falava de um "panorama sombrio e pouco alentador", reclamando maior participação da

entidade na definição dos rumos da política econômica e trabalhista do governo. Afirmava a necessidade de encontrar uma solução no sentido do reestabelecimento do "império da lei" e da preservação do "princípio da autoridade": as "constantes manifestações das massas trabalhadoras contra a política salarial" estariam realmente sensibilizando a opinião pública brasileira, "da qual o empresariado é peça importante", e a inexistência de qualquer sistemática nos acordos realizados, fazia com que novos reajustes se sucedessem "em porcentagens que estão sempre variando para mais". Isso significava não apenas prejuízos crescentes para as empresas ,como criava uma situação de permanente instabilidade, pois propagava a insatisfação dos empregados que haviam recebido reajustes menores, em uma espiral sem fim(51).

O documento se encerrava com uma proposta de abono geral de 12% sobre os salários até a faixa de 8 mínimos, para "aplacar, ou pelo menos minimizar as exaltações que se vêm notando nas camadas sociais de baixas rendas". Esses 12% deveriam ser parcelados e a metade deles seria repassada pelos empresários para os preços de seus produtos(52).

No dia seguinte, Jorge Duprat, um dos vice-presidentes da FIESP, pedia publicamente a intervenção do Governo "para evitar o caos" e restabelecer o "respeito à lei":

> "...dentro do regime democrático em que vivemos, de livre manifestação das partes, a primeira coisa a ser respeitada é a lei. Desde o momento em que a Justiça Trabalhista julgou ilegal a greve, deve o Poder Executivo fazer cumprir a lei."(53)

Wolfgang Sauer, presidente da Volks, afirma sua posição contrária à negociação direta dos salários, porque elas implicariam no descontrole dos preços, comprometendo o combate à inflação. Tenta retirar qualquer legitimidade do movimento grevista, dizendo que os trabalhadores haviam "agido egoisticamente" fazendo greves. As conseqüências dessa atitude irresponsável seriam a redução das possibilidades de investimento, da oferta de trabalho, o au

mento dos custos de produção e a consequente redução da capacidade de exportar. Sauer pedia também a intervenção do Governo: considerava que o Ministro da Fazenda (Mário Henrique Simonsen) teria que brecar a onda de aumento de preços que provavelmente adviria da greve, e ameaçava, afirmando que se isso não acontecesse, a Volks poderia "rever os seus planos de investimento no país"(54).

O segundo grupo de empresários, ao mesmo tempo em que reconhecia a legitimidade do movimento grevista, criticava o governo, basicamente no que se refere à lei de greve e à política salarial vigente. Por outro lado, apontava a intransigência de setores dominantes do empresariado como um dos principais elementos responsáveis pela radicalização do conflito, até o ponto da sua eclosão.

> "Quando há de ambas as partes disposição para o diálogo, a greve é desnecessária. Quando tal disposição existe apenas no operário, então a greve é a única arma que tem para chamar o patrão à negociação." (55)

Pouco após o início do movimento na Scania, Manoel da Costa Santos, presidente da ABINEE (Associação Brasileira da Indústria Eletro-Eletrônica) posicionava-se a respeito das greves, alegando que, se a política salarial não atendia às necessidades dos trabalhadores, ela deveria ser revista(56). Nesse mesmo dia Mário Granero, presidente da ANFAVEA e diretor da Volkswagen, pedia a decretação da ilegalidade da greve.

Apesar da posição oficial da FIESP ser a mais rígida, o enfrentamento da greve revela a existência de opiniões divergentes na direção da entidade. Laerte Setúbal, um de seus vice-presidentes, criticou publicamente a parcialidade e a rigidez da lei de greve, considerando-a uma "lei leonina, que por isso perdeu o seu valor"(57). Afirmava ainda que os empresários que esperavam a eclosão das greves, para conceder aumentos salariais aos seus empregados, eram os que mais se prejudicavam.

Além de expressão de clara discordância com a posição oficial da entidade e de alguns de seus porta-vozes, a declaração de Laerte Setúbal refletia a política mais realista adotada por algumas empresas, após a confirmação da vitalidade do movimento grevista: antecipar-se às paralisações, prometendo aos trabalhadores aumento igual ao que fosse concedido pelas empresas do mesmo ramo.

Vários empresários aproveitaram a oportunidade para manifestar sua insatisfação quanto às possibilidades então existentes de participação na vida nacional. Antonio Ermírio de Moraes, em debate realizado no Teatro Ruth Escobar no mês de julho, afirmava que, assim como os trabalhadores, estudantes e intelectuais, os empresários também se encontravam alijados do processo de decisão das principais questões relativas à vida nacional. Em sua opinião, as reivindicações dos trabalhadores "eram corretas" e "deveriam ser atendidas". Por outro lado, suas críticas à direção da FIESP não eram apenas episódicas: considerava que desde 1964 a entidade vinha se deteriorando devido à pressão do governo, "que nunca esteve disposto a ver na sua direção empresários que lhe dissessem não", e que, além disso, ela se encontrava "minada pelo capital estrangeiro, pouco representando o capital nacional". Antonio Ermírio considerava sem sentido a afirmação oficial da FIESP de que os empresários estariam alarmados com o movimento desencadeado no ABC:

> "É lógico que os empresários e os trabalhadores discutam anualmente as suas relações (...) As reivindicações dos trabalhadores são corretas e devem ser atendidas (...) Nos últimos 30 anos, nunca vi um movimento tão sério, tão justo e tão responsável."(58).

Esses empresários reconheciam a seriedade e a não-circunstancialidade do movimento grevista, encarando-o como uma realidade com a qual, a partir daquele momento, teriam que estabelecer alguma forma de convivência:

> "Só aqueles que desconhecem o momento brasileiro podem imaginar que os movimentos trabalhistas vão se restringir a uma região."(59)

Manifestam-se ainda contra a intervenção do Governo no conflito, contrapondo-se frontalmente mais uma vez ao documento da FIESP e às declarações de seu vice-presidente (Jorge Duprat):

> "...o vice-presidente da FIESP, Jorge Duprat, ao reclamar do Governo ação coercitiva para conter o movimento grevista, simplesmente disse besteira." (60)

Vidigal Neto afirma que, ao defender a repressão e a intervenção do Governo no conflito, Duprat havia demonstrado que sustentava idéias já ultrapassadas e não aceitas pela maioria dos empresários, principalmente os mais jovens e "mais próximos da realidade brasileira". Estende sua crítica à direção da entidade empresarial como um todo, afirmando que "o documento da FIESP mais parece um pedido ao Olimpo para que venha resolver um problema em São Paulo". Ao mesmo tempo, critica o "comodismo" da posição do governo, que "faz de conta que nada está acontecendo."(61)

Afirma ainda a necessidade dos empresários enfrentarem a nova realidade, abandonando a postura de esperar sempre uma atitude paternalista do Estado (gerada e estimulada pela estrutura sindical constituída durante o Estado Novo) e dispondo-se a entender mais profundamente o que estava acontecendo com os trabalhadores. Reconhece até mesmo o caráter "pedagógico" da greve, afirmando que, com o movimento ocorrido na sua empresa, "...foi possível perceber a maturidade, a elegância, a franqueza e a honestidade dos trabalhadores, engajados numa luta legal e moderada. Os trabalhadores brasileiros têm hoje uma maturidade surpreendente."

Por sua vez, Carlos Rischbieter presidente do Banco do Brasil, defendia a livre negociação entre patrões e empregados sem a intervenção do governo, afirmando que essa era uma realidade irreversível. Isso implicava na necessidade de uma nova lei de

greve que levasse em conta:

> "Se eu fosse o governo, deixaria o Lula negociar tranquilamente com os patrões, porque ele sabe negociar."(62)

A posição expressa por Luis Eulálio Bueno Vidigal, então presidente do SINDIPEÇAS, também ia no sentido de afirmar a irreversibilidade, a partir desse momento,da instituição de alguma forma de entendimento direto entre as empresas e os trabalhadores ("Acho que os Sindicatos não vão mais querer que a coisa se resolva na DRT, como dissídio coletivo, simplesmente"). Declarou ainda ter sido a favor, apesar de voto vencido,de que SINDIPEÇAS firmasse com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo uma Convenção Coletiva nos moldes da que havia sido realizada com o SINFAVEA(63).

Quanto ao caráter do movimento, o futuro presidente da FIESP considerava a greve "justa e legítima apesar de ilegal", porque teria sido feita "sem a interferência de padres, estudantes e políticos", sem "fins políticos e ideológicos e sem radicalização."

Além das críticas à intransigência patronal e à rigidez da política salarial e da legislação de greve, merece ser ressaltado o fato de um grupo significativo de empresários ter vindo a público qualificando positivamente os trabalhadores ("maduros", "elegantes", "sérios", "responsáveis"), considerando suas reivindicações justas e legítimas,no momento em que estes lançavam à sociedade um movimento marcado por um forte sentimento de afirmação frente aos patrões e ao governo e permeado de desafios à legalidade vigente. O surgimento de uma posição como essa, diferente da tradicional, tendente sempre a qualificar a ação dos trabalhadores como perigosa ou ameaçadora da ordem pública, foi de grande importância e revelava a amplitude do apoio conquistado pelos grevistas nesse momento.

Esse tipo de posição desapareceu das páginas dos jornais a partir do ano seguinte. Seja porque o movimento dos trabalhadores, em sua própria evolução, tenha ultrapassado os marcos do que era entendido por esses empresários como "responsabilidade" e "maturidade", seja porque, rapidamente, por iniciativa própria ou por imposição do governo, os empresários tenham se unificado no enfrentamento das greves, impedindo inclusive a expressão pública das opiniões divergentes[64].

O Governo Hesita em Reprimir

As posições e declarações dos representantes governamentais também foram contraditórias.

A DRT, instância governamental que acompanhou a greve mais de perto, manifestou algumas vezes posições mais abertas que as dos empresários. Vinicius Ferraz Torres, o Delegado Regional do Trabalho, desde o início procurou intervir diretamente no movimento, comparecendo pessoalmente às fábricas em greve e tentando promover a abertura das negociações.

Na Scania, o Delegado esteve presente no próprio dia 12, tendo que impor a sua autoridade para entrar na empresa. Até aquele momento ninguém (principalmente os jornalistas) havia conseguido entrar na empresa, que negava terminantemente a ocorrência de qualquer paralisação do trabalho[65].

No dia 17 de maio, o Delegado reconhecia a existência de 8.000 grevistas na Mercedes, enquanto a direção da empresa falava em apenas 1.400. Da mesma forma que alguns empresários, elogiou os trabalhadores pelo seu comportamento durante a greve, reconhecendo a justeza de suas reivindicações e a inadequação da política salarial vigente[66]. Além disso, afirmava não haver necessidade de uma intervenção de força, "pois essa é a greve

mais pacífica que já se viu em São Paulo".

Por outro lado, em documento intitulado "Sistematização da experiência das greves de maio/78 na região de Santo André", afirma-se que, nessa cidade, representantes da DRT estiveram presentes nas fábricas, ora pedindo que os operários voltassem a trabalhar, ora ameaçando-os com a repressão policial.

O Ministro do Trabalho, Arnaldo Prieto, no dia 16/05, solicitou o julgamento da ilegalidade da greve. Logo após a sua decretação, Prieto pediu aos trabalhadores que "acatem a decisão da Justiça e voltem ao trabalho". A greve, porém, continuava se alastrando, em um movimento diariamente imprevisível. A decisão do TRT mostrou-se inócua. A atitude do Ministro tornou-se, então, mais intimidatória, ao mesmo tempo em que tentava isentar o governo do ônus de uma atitude repressiva, afirmando que os empresários é que deveriam chamar a polícia para garantir o respeito à decisão judicial. Suas declarações, porém, eram uma explícita recomendação para que isso fosse feito:

> "Declarada a ilegalidade da greve, e se os empregados continuarem transgredindo a lei, é responsabilidade das empresas pedirem o concurso das forças policiais para o retorno ao trabalho. Nestes casos, o patrão poderá despedir os seus empregados por justa causa, ficando ao arbítrio de cada um pagar os dias parados pelo movimento, desde que haja retorno às fábricas."(67)

No dia 24 de maio, Prieto anunciava a formação de uma comissão composta por técnicos dos Ministérios do Trabalho e da Fazenda para manter entendimentos com os sindicatos operários, no sentido da promoção de alterações da lei de greve e na política salarial. Um dos resultados desse "entendimento", três meses depois, foi a edição do Decreto-Lei 1632 que, ao invés de liberalizar a lei existente, provocou o seu endurecimento, ampliando os setores considerados "essenciais" e tornando a greve nesses setores proibida em quaisquer circunstâncias(68).

Ao contrário dos ministros da área econômica (como Simonsen, Fazenda, e Reis Veloso, Planejamento), Prieto somou-se ao coro quase consensual que saudava a Convenção Coletiva firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores e o SINFAVEA, considerando-a "a primeira vitória do diálogo entre patrões e empregados", admitindo a possibilidade da convivência da política salarial então vigente e as negociações diretas entre empregados e empregadores. Considerava que essa prática estava sendo positiva, "resultando em acordos possíveis, decorrentes do entendimento entre as partes e não de imposições dos grevistas"(69).

Os ministros da área econômica, por sua vez, da mesma forma que uma série de empresários, assumiriam uma posição intransigente quanto às negociações coletivas, fazendo questão de reafirmar a política salarial vigente e de atribuir consequências catastróficas às greves e às negociações e acordos dela decorrentes. No dia 24/05, declararam que não aceitariam o repasse dos preços de qualquer aumento superior aos índices oficiais decretados pelo governo. Tentando deslegitimar o movimento, afirmavam a impossibilidade de aceitar a justeza de uma greve que começou "pela categoria que é das mais bem pagas do país"(70).

Reis Veloso considerava as negociações diretas "incompatíveis com a existência do país":

> "As negociações diretas ocorridas em São Paulo, que possibilitaram aumentos de até 15% acima do índice oficial, se virarem regra, ou mesmo se ocorrerem pela segunda vez, resultariam em uma indisciplina nos reajustamentos salariais capaz de elevar a níveis bastante altos a inflação, provocar desemprego, enfim, tornar o país inviável." (71)

Apesar dessa intransigência, a força demonstrada pelo movimento obrigaria o governo a propor algum tipo de modificação na política salarial. No dia 27/5 o próprio Simonsen propôs publicamente o que no ano seguinte seria efetivado através do DL 6708: os reajustes semestrais de salários, com o objetivo de "di

minuir a flutuação do poder aquisitivo sem causar pressão inflacionária". O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo criticou a proposta governamental, considerando-a um engodo e afirmando que,na prática,os reajustes já eram concedidos há muito tempo através das antecipações salariais(72).

O Governador do Estado de São Paulo, Paulo Egydio Martins, também elogiou a efetivação do "diálogo" ocorrido entre empregados e empregadores. O próprio Comandante do IIº Exército teve uma posição menos alarmista que a da direção da FIESP, afirmando que, até aquele momento, o movimento grevista não havia gerado qualquer problema "de ordem de segurança nacional".

Outro fato digno de nota foi a atitude da polícia. No dia 23 de maio, uma tropa de choque da PM de São Paulo foi deslocada para o ABC, provocando um clima de grande tensão. Mas não houve intervenção policial direta e a ameaça representada por essa atitude não foi suficiente para diminuir o ímpeto grevista e impedir a continuidade da expansão do movimento. Por outro lado, pelo menos em dois casos, a polícia, tendo sido chamada pelos empresários para reprimir o movimento,recusou-se a fazê-lo, reconhecendo-lhe inclusive certa legitimidade(73).

No geral, a posição do governo frente às greves foi considerada positiva pela direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo:

> "Eu achei que o governo tomou uma posição política muito boa, salvo as notas dos ministros da Fazenda e do Trabalho e alguns pronunciamentos de que a greve era ilegal. O Governo praticamente não interferiu. Foi uma posição acertada, deixar que o trabalhador e o empregador resolvessem os seus problemas"(74).

> "Eu acho que o governo foi sábio, que ele agiu politicamente bem não interferindo (...) tomou uma medida sábia essa de não mandar bater na classe trabalhadora. Ele fez a tentativa, declarando a greve ilegal, pensando que ia assustar o traba

> lhador, proibindo rádio e TV de falar na greve, e como a coisa não parou, eu acho que o governo recuou, ou não continuou na sua avançada, não quis tomar partido do lado patronal... Eu acho que ele fez isso porque seria muito desgastante tomar partido contra a classe trabalhadora."(75)

Em novembro, em editorial da"Tribuna Metalúrgica", Lula denunciava que as empresas de São Bernardo, Santo André, São Paulo e Osasco estavam demitindo em massa trabalhadores ligados à atividade sindical, em represália às greves ocorridas meses antes. O presidente do Sindicato previa mudanças no comportamento empresarial,que realmente vieram a ocorrer pouco tempo depois:

> "O comportamento dos empresários, razoável e aceitável no decorrer da movimentação reivindicatória, já não é o mesmo, e tende a evoluir no sentido de uma ferrenha auto-defesa de classe (...) Afinal não se podia esperar que o patronato, agarrado com unhas e dentes aos seus lucros, tranquilamente reconhecesse nossos direitos e fosse cedendo aos nossos anseios de justiça."

No entanto, há ainda uma certa confiança na posição do Governo, e a esperança de imparcialidade no tratamento das greves. Essa posição se manterá inclusive no decorrer da greve de 1979 (quando já em uma outra conjuntura, por várias vezes Lula elogiou o comportamento de Murilo Macedo, Ministro do Trabalho do recém-empossado governo Figueiredo), até o momento da intervenção no Sindicato. Até então, apesar de todas as críticas que ao longo do tempo o Sindicato havia feito ao Governo, os empresários eram definidos claramente como os principais inimigos. A atitude de rompimento mais claro com o governo e de identificação dos interesses governamentais com os interesses patronais, se consolidará no decorrer da greve de 1980, forjada na dura experiência dos 41 dias de enfrentamento do cerco policial-militar-governamental-patronal movido contra os grevistas do ABC.

NOTAS

(1) Revista Veja, 20/9/78.

(2) Segundo documento "Sistematização da Experiência das Greves de Maio" (S.Paulo, mimeo, seu autor), até o dia 17/6, 95% dos 132 mil trabalhadores que haviam paralisado o trabalho eram metalúrgicos das cidades de São Bernardo, Santo André, São Caetano, São Paulo, Osasco e Guarulhos, 3% eram trabalhadores nas indústrias químicas e de plásticos e os 2% restantes de diversas categorias, em proporção bem menor.

Segundo levantamento realizado pela Revista Veja (20/9/78), do total de 275 mil grevistas registrados até essa data em diversas categorias, 85% eram metalúrgicos do ABC, São Paulo, Osasco e Guarulhos. Os restantes 15% se distribuíam entre têxteis, químicos e borracheiros (cêrca de 4% cada categoria), gráficos e trabalhadores no setor de alimentação (cerca de 1,5% cada).

(3) Foram pesquisados os seguintes jornais: "O Estado de S.Paulo", "Folha de S.Paulo", "Jornal da Tarde" e "Jornal do Brasil", "Em Tempo" e "Movimento" e as Revistas "Veja" e "Isto É". Os quadros e gráficos que serão discutidos nesse capítulo foram montados a partir dos Anexos 1 e 2, onde estão sistematizadas todas as informações que puderam ser obtidas nas fontes assinaladas. Eles abrangem o período que vai de 12 de maio (início da greve na Scania) a 29 de julho (data da última greve cujo registro foi encontrado). Nesses Anexos estão computadas apenas as greves que puderam ser minimamente localizadas (pelo menos nome da empresa e data de início e/ou fim). Como já foi dito, esses dados estão subestimados, principalmente no caso do ABC. Após 29 de agosto não foram encontrados novos registros de greves metalúrgicas discriminadas por empresa nos municípios da grande São Paulo. Apesar da diferença no que diz respeito ao total de grevistas metalúrgicos registrados (167.655 contra 235 mil

até 20/9/78, segundo a Revista Veja) optei por utilizar os dados resultantes da pesquisa realizada nas fontes supra mencionadas, devido ao maior nível de desagregação da informação necessária à elaboração dos Quadros e Gráficos que serão analisados.

(4) Ver Capítulo 1, Seção 1.

(5) Revista Veja, 20/9/78.

(6) Idem.

(7) Folha de S. Paulo, 17/5/78.

(8) Folha de S. Paulo, 19/5/78.

(9) Segundo os dados que conseguimos reunir, 13 mil trabalhadores ou seja, mais de 30% da empresa chegaram a paralisar o trabalho mesmo que por pequenos períodos.

(10) Folha de S. Paulo 21/5/78.

(11) Segundo os dados apresentados na primeira parte desse capítulo, até o dia 19 de maio, ou seja, uma semana após o início do movimento, o número de grevistas já havia chegado a quase 58 mil, ultrapassando, até o fim da terceira semana de greve (27/5), o total de 85 mil trabalhadores. Vale lembrar que a greve em São Bernardo e Santo André, cidades responsáveis por mais de 50% dos grevistas metalúrgicos no período analisado, concentraram-se no primeiro mês do movimento.

(12) Folha de S. Paulo, 4/6/78.

(13) Folha de S. Paulo, 24/5/78.

(14) Folha de S. Paulo, 30/5/78.

(15) O jornal Movimento nº 159 (17/7/78) fará um balanço do movimento grevista em São Paulo um mês e meio após o seu início: a maioria das greves havia eclodido em fábricas grandes e médias. Mas não apenas nestas os trabalhadores haviam obtido aumentos: em 36 fábricas (localizadas principalmente em Santo Amaro, Lapa e Brás) estes haviam sido conseguidos apenas com ameaças de paralisação. No total, 97.340 trabalhadores haviam sido beneficiados com aumentos salariais de 15% em média. As empresas geralmente buscavam a mediação dos Sindicatos e da DRT para negociar com os trabalhadores, embora estes nem sempre aceitassem sem problemas a participação do Sindicato. As negociações duravam em média três dias, as greves totais prevaleciam sobre as parciais e a reivindicação principal era, na grande maioria dos casos, a de 20% de aumento salarial imediato. Apesar da maioria dos grevistas serem metalúrgicos, também foram atingidas pelo movimento indústrias de produtos alimentícios, de material de construção, química, brinquedos e cigarros.

(16) O Estado de S. Paulo, 1/6/78.

(17) Idem para todas as declarações citadas nesse parágrafo.

(18) O Estado de S. Paulo, 9/6/78.

(19) Ver Capítulo 3.

(20) Ver Capítulo 2.

(21) Inspetor de Qualidade. Entrevista realizada em 1981, por mim e Victor Manuel Durand.

(22) O Estado de S. Paulo, 13/5/78.

(23) Mais detalhes sobre a paralisação podem ser encontrados em "A Greve na Voz dos Trabalhadores", 1978, São Paulo, Ed. Alfa-Ômega.

(24) O Estado de S. Paulo, 12/5/79.

(25) Ver Maroni (1982). A autora realiza uma excelente discussão sobre o momento da parada, em diversas empresas metalúrgicas de São Paulo, destacando a maneira pela qual nesse momento os trabalhadores se reapropriavam do seu conhecimento sobre o processo de trabalho e dos diversos "sinais" que até então eram utilizados na manutenção da disciplina e da produtividade.

(26) "Lula Sem Censura", 1981, Petrópolis, Ed. Vozes.

(27) Um bilhete escrito e entregue a um repórter por um operário da Scania no dia 22, publicado em "A Greve na Voz dos Trabalhadores", expressa bem o clima existente no interior da empresa naquele dia e as razões da volta ao trabalho:

> "Na entrada dos funcionários diurno foi entregue a todos a circular referente à proposta.
>
> Ao iniciar o expediente, pretendiamos fazer uma nova paralisação, pela proposta ridícula que nos foi dada. Verificamos que as comunicações, como telefones e rádios das empilhadeiras estavam todas desligadas, inclusive nos banheiros estava o pessoal da segurança.
>
> Sob forte esquema de pressão, desmetindo o que estava na circular.
>
> Mestres, técnicos, e até o sub-gerente da usinagem, foram ligando as máquinas, com ameaças de dispensa aos que não queriam retornar ao trabalho.
>
> Alguns mestres e técnicos, reunindo operários com maior número de filhos, foram ameaçados de dispensa, ligando as suas máquinas e fazendo-os trabalharem.
>
> Num determinado setor, o técnico declarou para um grupo de operários que se eles fossem despedidos, lá fora eles morreriam de fome.
>
> (Uma verdadeira escravidão, em pleno mês de maio de 1978, só faltava o chicote).

Temos dois setores como testemunhas.

22 de maio de 1978
O Companheiro

(28) Ver Capítulo 4 .

(29) Entrevista realizada em 1981 com o diretor sindical de base na Ford, por mim e Victor M. Durand. Há uma imprecisão no depoimento do entrevistado. O fim do transporte gratuito na Ford datava de 1974. Durante 1975 o preço do transporte aumentou 200% (contra 44% de reajuste salarial) e em 1976 mais 130%. Ver Capítulo 2.

(30) Depoimento de um operário da usinagem para o jornal "Em Tempo", nº 2, 22a 29/5/78, pg. 5.

(31) Entrevista citada na nota 29.

(32) "A Greve na Voz..." op. cit.

(33) Essa última expressão apareceu no depoimento de um outro entrevistado na Ford (mecânico de manutenção):

> O serviço que a gente tinha dentro da fábrica era ler jornal e livro. Eu me lembro que ,naqueles dias,eu li muito jornal, e li aquele livro, o Papillon, todinho. O serviço da gente era esse: chegar às 7 hs da manhã, marcar o cartão, permanecer lendo até às 11 hs, ia almoçar, voltava,ficava lendo, ninguém saía de dentro da fábrica, ninguém saía de dentro do setor, ficava ali.

(34) "A Greve na Voz..." op. cit.

(35) Mecânico de manutenção da Ford entrevistado por mim em 1985.

(36) Segundo o jornal "Em Tempo", nº 12, 22/5/78.

(37) Lula, op. cit.

(38) Entrevista realizada por mim em 1985.

(39) Ver Capítulo 3.

(40) Entrevista com um ativista sindical da Volks, realizada por José Alvaro Moisés em 1980 (Arquivo CEDEC).

(41) Ver "A Greve..." op. cit.

(42) Mais detalhes a respeito podem ser encontrados em "A Greve... .

(43) Lula. Depoimento a "Revista Escrita Ensaio", n 9, 1982, São Paulo, Ed. e Livraria Escrita.

(44) "Lula Sem Censura", op. cit., pg. 38.

(45) Idem.

(46) Ver Seção 2 deste Capítulo.

(47) Ver Capítulo 3. Vale lembrar ainda que a atuação dos diretores de base limitava-se a poucas empresas, devido ao seu número restrito.

(48) Ver "A Greve na Voz...", op. cit.

(49) "Lula Sem Censura", op. cit. pg. 40.

(50) Depoimento de Lula, in "A Greve..." op. cit.

(51) O Estado de S. Paulo, 15/5 6/78.

(52) Idem.

(53) O Estado de S. Paulo, 16/6/78.

(54) Idem.

(55) José Mindlin, diretor da Metal Leve, Folha de S. Paulo, 16/5/78.

(56) Folha de S. Paulo, 16/5/78.

(57) Folha de S. Paulo, 14/6/78.

(58) Folha de S. Paulo, 16/6/78.

(59) Gastão Vidigal Neto, presidente da Confab Industrial, O Estado de S. Paulo, 17/6/78.

(60) Idem.

(61) Idem.

(62) O Estado de S. Paulo, 15/7/78.

(63) Folha de S. Paulo, 16/6/78.

(64) Durante a greve de 1980 no ABC, vários empresários não conseguiram concretizar sua disposição de firmar acordo em separado com os Sindicatos, devido às pressões exercidas pelo Governo e pelo Grupo 14 da FIESP.

(65) Segundo o depoimento de um jornalista, (Arquivo do Centro de Memória Sindical), o Delegado teria dito: "Eu sou Delegado do Trabalho e vou entrar por onde quiser, ninguém pode me proibir de entrar na fábrica". O Delegado entrando na fábrica, levou consigo o jornalista (que há horas tentava obter - em vão - qualquer informação oficial) e que mais uma vez constatou o despreparo da empresa para lidar com a situação: "O Gerente de Produção estava aparvalhado. Jamais passou pela cabeça dele que ia acontecer uma greve".

(66) "O aumento do custo de vida é tão elevado que três meses após o reajuste o salário já está defasado". Declaração do Delegado Regional do Trabalho à Folha de S. Paulo, 23/5/78.

(67) Jornal "Em Tempo", nº 13, 29/5/78.

(68) Entre os setores incluídos nessa categoria estava o conjunto do sistema financeiro. Não por acaso, a edição do Decreto ocorreu em meio a uma intensa imobilização dos Sindicatos bancários em várias capitais do país, que resultou em greves parciais em São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Salvador e Porto Alegre, aliás duramente reprimidas.

(69) Jornal "Em Tempo", nº 13, 29/5/78.

(70) Jornal da Tarde, 25/5/78.

(71) Idem.

(72) Idem.

(73) Ver parte 2 desse Capítulo.

(74) Lula, declaração à Folha de S. Paulo, 4/6/78.

(75) Lula, depoimento (Arquivo do Centro de Memória Sindical).

ANEXO 1

GREVES METALÚRGICAS POR EMPRESA, CIDADE E NÚMERO DE DIAS PARADOS (12/5 a 29/7 de 1978)

SEMANA	FÁBRICA	CIDADE	Nº DE GREVISTAS	Nº DE DIAS
1ª				
08 a 13/5	Scania	SB	2.500	2
2ª	Ford	SB	9.800	6
15 a 20/5	Mercedes	SB	8.000	3
	Volks	SB	13.000	4
	Motores Perkins	SB	1.100	2
	Forjaria S.Bernardo	SB	500	1
	Chrysler	SB	5.000	1
	Feisa	SB	80	1
	Scania *	SB	1.800	4
	Karman Ghia	SB	400	1
	Fabrini	SA	1.000	1
	Pirelli	SA	6.500	3
	Elevadores Otis	SA	1.700	3
	Phillips	SA	1.500	2
	Alcan	SA	4.500	2
	Ibrape	SA	380	1
	Krause	SA	350	2
	Cima	SA	900	1
	Constanta	SA	200	1
	Sermar	SA	500	2
	Cofap	SA	150	1
3ª				
22 a 27/5	Scania *	SB	1.200	1
	Ford *	SB	9.800	1
	Volks *	SB	7.000	3
	Villares	SB	3.000	6
	Brastemp	SB	3.800	1
	Mollins	SB	570	3
	Coferraz	SB	50	1
	Toyota	SB	5.100	2

(*) Indicam as fábricas que haviam entrado em greve na semana anterior.

SEMANA	FÁBRICA	CIDADE	Nº DE GREVISTAS	Nº DE DIAS
	Feisa *	SB	150	2
	Chrysler *	SB	3.500	4
	Sulzer	SB	450	1
	Gemmer	SB	1.800	1
	Refenhauser	SB	300	1
	Mecanica Olido	SA	50	1
	General Eletric(GE)	SA	1.050	3
	E. Otis *	SA	1.300	2
	Constanta *	SA	200	1
	Krause *	SA	300	1
	Firestone	SA	300	1
	Ibrape *	SA	780	1
	Sermar *	SA	650	1
	Cofap *	SA	500	3
	Isam	SA	700	1
	Fichet	SA	1.800	1
	Mannesmann	SC	700	3
	Toshiba	SP	524	2
	Philco	SP	7.386	1
4ª	Villares *	SB	3.000	1
29/5 a 3/6	Atlas Copco	SB	300	1
**	Pierry Sabi	SB	800	1
	Arteb	Diadema	300	1
	Hueller	SB	250	1
	Kubotta Tekko	Diadema	400	1
	Brill	SB	3.000	1
	Taunus	Diadema	800	1
	Coldetrane	SB	500	1
	Panex	SB	-	1
	GE *	SA	1.050	1
	Ishikki	SA	80	1
	Brosol	SA	1.300	1
	Atlantis	SA	500	1
	Labortex	SA	300	1
	Romi	SA	450	1
	Calvi	SA	150	1

** Mais 3 fábricas em S. Caetano (total de 1.190 grevistas)

SEMANA	FÁBRICA	CIDADE	Nº DE GREVISTAS	Nº DE DIAS
4ª	Toshiba *	SP	524	5
	Philco *	SP	7.386	1
	Brown-Boveri	Osasco	2.600	3
5ª	Trisure	SB	-	-
05 a 10/6	Gutmann	SP	350	2
	Barbará	SP	210	3
	Metalac	SP	620	2
	Siemmens	SP	3.500	2
	Brazaço Mapri	SP	1.750	2
	Brown-Boveri *	O	2.600	1
	Cobrasma	O	7.000	4
	Same	SP	984	1
	Same	O	800	3
	Forjaco	O	510	1,5
	Carpi-Frigor	O	150	2
	Bardella	O	650	1
	Vibro-Dynapac	O	-	1
	Ex-Cell-O	O	280	2
	Met. U. Augusta	Guarulhos	72	1
6ª	Siemmens *	SP	3.500	1
12 a 17/6	Brazaço Mapri*	SP	1.750	1
	Massey Ferguson	SP	1.586	4
	Soc. Tec. Fundições	SP	3.500	3
	Pressimbra	SP	631	4
	Metalac *	SP	620	1
	CBR	SP	60	1
	Probel	SP	1.440	1
	Metal Leve	SP	3.543	1
	Supertest	SP	300	1
	Schunke Ebe	SP	254	5
	Acapam	SP	337	1
	Itel	SP	360	1
	Atlas	SP	1.311	3
	Caterpillar	SP	1.838	4
	Same *	O	800	2
	Carpi Frigor *	O	150	4
	Bardella	O	650	1

SEMANA	FÁBRICA	CIDADE	Nº DE GREVISTAS	Nº DE DIAS
6ª	Ex-Cell-O *	O	280	5
	Arcos Solda	O	100	1
	Cinpal	O	500	2
	Olivetti	G	1.690	1
7ª	Massey Ferguson*	SP	1.586	4
19 a 24/6	Caterpillar *	SP	1.838	3
	Maq. Piratininga	SP	1.700	2
	Cidefer	SP	181	2
	Ingersol	SP	110	3
	Ipso Auto Peças	SP	1.713	1
	Sandvik	SP	508	1
	MWM	SP	1.704	1
	Prada	SP	1.847	1
	Arno	SP	5.044	1
	Aço Tupy	SP	631	1
	Envirotec	O	240	1
	Sampson	O	260	1
	Mannesmann	G	1.015	3
	Sace	G	395	2
	VDO	G	86	1
8ª	GTE	SP	942	1
26/6 a 1/7	Inducon	SP	352	3
	Telemecanique	SP	309	1
	IMBE	SP	280	1
	Plessay	SP	1.092	1
	Telefunken	SP	3.141	1
	Schlum berger	SP	603	1
	Gould Axious	SP	280	1
	GKW	SP	262	1
	Ferro Foz	SP	790	1
	Philco	G	3.224	3
	Monark	SP	2.365	1
	Semco	SP	176	1
	Beretta	SP	224	1
	Mannesmann *	G	1.015	1
	ITA	O	40	1
	Sarco	O	80	1

SEMANA	FÁBRICA	CIDADE	Nº DE GREVISTAS	Nº DE DIAS
8ª	Cumpro	O	110	1
	Senkan	O	40	1
9ª	Inducon *	SP	352	2
3 a 8/7	Cibié	SP	710	2
	Texima	SP	475	1
	Carto	SP	113	2
	Albion	SP	211	1
	GTE *	SP	942	1
	EAV	O	1.320	1
	Coapa	O	210	1
10ª	Bianco e Savind	SP	250	1
10 a 15/7	Semp Toshiba	SP	892	2
	Forin	SP	778	2
	Alfa	SP	300	3
	Capelinha	SP	155	1
	Calite	SP	250	4
	Baterias C e D	SP	88	5
	RCN	SP	540	1
	Brastubo	SP	361	2
	Hartman e Braun	SP	450	3
	Vanasa	SP	205	1
	Facosa	SP	61	2
	Luwa	SP	200	1
	Luminação Sta.Maria	G	511	2
	Tec. Ind.	G	413	2
11ª	Jurubatuba	SP	310	1
17 a 22/7	Prestolite	SP	369	1
	Bat C e D*	SP	88	1
	Barbará	SP	863	3
	Tecno Forjas	SP	407	1
	Hartman e Braun*	SP	450	1
	Facosa*	SP	61	2
	Mayer Schaedler	SP	460	1
	Marquejunta	SP	105	1
	Randon	G	349	2
12ª 25 a 29/7	Condeal	G	185	2

FONTE: Pesquisa de dados primários realizada na "Folha de S.Paulo","O Estado de S.P lo", "Jornal da Tarde","Movimento","Tm Tempo" e "Relação de Acordos Assinados' fornecida pelos Sindicatos Metalúrgicos de S.Paulo e Guarulhos e "Veja","Isto

ANEXO 2

QUADRO SÍNTESE

	SB	SA	SC	SP	O	G	TOTAL
nº greves	28	21	4	65	18	9	145
nº grevistas	61.800	25.210	1.890	55.905	14.890	7.690	167.655
dias parados	66	41	7	127	41	20	298
média grevistas	2.212	1.200	473	860	827	884	1.156
duração média greves	2,4	1,9	1,8	1,9	2,3	2,2	2,1
nº trab./ categoria	125.557	46.081	-	421.277	32.885	-	655.800
% grevistas/ categoria	50	55	-	13	45	-	27

FONTE: Anexo 1

CONCLUSÃO - (O SIGNIFICADO DA GREVE)

> "É como ter o primeiro filho. Greve pela primeira vez, foi aquele entusiasmo. Chegava prá mulher:
> — 'Tô de greve!'
> — 'Pô, você tá de greve?'
> — 'Tô de greve!'
> Não sabia nem porque estava em greve, não sabia nem o que era greve, mas o importante era estar de greve. É como ter o primeiro filho."
> (montador - Ford)

"Estar de greve" pela primeira vez é como ter o primeiro filho. Um estado, muito mais do que uma ação delimitada por uma racionalidade definida e planejada, circunscrita a um cálculo de custo-benefício. Como o nascimento do primeiro filho, um momento de renascimento de si mesmo.

A fala do trabalhador da Ford é clara e expressiva. A greve de maio de 1978 foi a vivência do inédito. Sua importância, a possibilidade de romper com uma situação anterior opressiva, vigente durante longos anos:

> "A gente parado, depois de tantos anos, tanta ditadura, tanta repressão. A gente via aquilo e se perguntava: É greve? Depois de tantos anos, tudo parado, eu estou participando dessa greve? Quando o Lula entrou na fábrica dizendo que era greve, nem dava prá acreditar: será que é verdade, eu estou de greve mesmo?"
> (montador - Ford)

Será que é verdade? Eu estou de greve?("Não sabia nem porque era a greve, não sabia nem o que era greve, mas o importante era estar de greve"). Confissão de incredulidade e inconsciência do operário "atrasado", do peão que precisava ser informado pelo presidente do Sindicato do sentido da sua ação? Ou justamente a evidência de que a experiência vivida envolvia aspectos muito mais amplos do que as reivindicações que estavam escritas na pau

ta? O importante era estar de greve. Por quê?

O próprio trabalhador responde: "depois de tantos anos, tanta ditadura, tanta repressão..." Depois de tanta humilhação, tantas portas fechadas, tanta desconsideração. Depois de tantas tentativas e experiências localizadas de reação que, embora importantes, haviam sido insuficientes para transformar significativamente a situação vivida.

Eu estou de greve? Eu faço parte desse coletivo? Eu tenho essa força (junto com os outros) para fazer finalmente os patrões (e o Governo e a sociedade) nos ouvirem?

A descoberta da força da ação coletiva e a (re)descoberta de si mesmo enquanto indivíduo e enquanto parte desse coletivo. O renascimento. A concretização do novo em algo que vai crescer.

Mas afinal de contas, que novo era esse? O que realmente foi conquistado e no que a situação se modificou?

Sigamos a avaliação da greve feita pelo próprio Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo[1]. O movimento foi considerado vitorioso, apesar dos percentuais de reajuste obtidos terem ficado abaixo dos 20% reivindicados. Além disso, o Sindicato assinala: "rompemos a rígida política salarial" e "provamos a ineficiência da lei anti-greve", "obrigando o governo a anunciar a intenção de revisá-las". Parando por aqui, seria fácil definir a greve: econômica com "desdobramentos" ou "efeitos" políticos.

Mas o Sindicato continua: a greve foi uma experiência de afirmação perante o outro. O outro (patrões e governo) opressor e onipotente, que durante tanto tempo havia se mantido cego e surdo e que agora era obrigado a ouvir e considerar:

> "A euforia que me deu a minha gente é por demais embriagante e não me deixa raciocinar em termos

> protocolares. Vencemos, meus senhores, a primeira grande batalha na briga contra os patrões. Por essa razão, daqui para diante deveremos ser tratados como força social digna do maior respeito pelas autoridades e pelos patrões." (2)
>
> "Conseguimos nos impor como classe social organizada e assim passar a influir nas decisões governamentais, sempre tomadas contra nossos anseios e interesses..." (3).

Mais ainda (e isso talvez tenha sido o mais importante), a greve foi uma experiência de reconhecimento de si mesmo, em termos individuais e de classe:

> "Finalmente, nos revelamos a nós mesmos, percebemos que temos força e que somos capazes, quando unidos e organizados, de levar o patronato ao diálogo produtivo com o nosso Sindicato, respeitando nossas reivindicações." (4)

Conquistando reajustes salariais acima dos oficiais pela primeira vez em muitos anos, conseguindo fazer os patrões sentarem à mesa de negociações, abalando dois importantes sustentáculos da política econômica e repressiva do regime, modificando as relações no interior das empresas (instituindo um espaço de respeito e consideração), afirmando a própria existência perante si mesmos, os patrões, o governo e a sociedade, a greve foi, em termos mais amplos e não exatamente mensuráveis, uma experiência global de reparação de uma ferida profunda. A ferida da mutilação da própria subjetividade, da injustiça, da perda e da exclusão, que tentamos caracterizar ao longo desse trabalho. A greve é a possibilidade de sentir-se novamente gente. A greve é o que permite, em meio à força e à potência redescoberta da ação coletiva, recuperar e expandir a própria individualidade:

> "A gente acabou furando o terrível cerco e conquistando o direito de reclamar. Reclamar pouca coisa: apenas um pouco de consideração pelo que somos como gente: como estômago, sentimento, e sobretudo seres humanos desejosos de sobreviver decentemente mediante a venda da nossa força de trabalho."(5)

> "A partir da greve a gente percebeu que a gente não é apenas um objeto dentro da fábrica, a gente não pertence à fábrica, eles não são donos da gente. A gente, apesar de ter que trabalhar na firma, de depender deles, a gente tem uma individualidade." (6).

A greve é o que permite ao trabalhador, em última instância, sentir-se novamente um ser humano. Não apenas recuperar parte do seu poder de compra ou ver os seus direitos trabalhistas reconhecidos. Houve quem visse no surgimento do movimento grevista a partir de 1978, mais do que isso, um momento importante no processo de reconquista da cidadania dos trabalhadores(7).

A meu ver, isso sem dúvida estava presente. A greve se inscreve no processo geral de luta da sociedade civil contra o estado autoritário, no qual a questão da cidadania, ou seja, da garantia e ampliação dos direitos sociais e políticos para o conjunto da população, era (e continua sendo) fundamental. Mas a greve de 1978, menos definida no terreno político do que os movimentos que a ela se seguiram (especialmente a partir da greve de 1980 no ABC) tinha em seu bojo algo ao mesmo tempo mais simples e mais profundo do que isso: a demanda de "ser tratado como gente" a partir da condição de trabalhador. O que pode ser pensado como uma demanda por cidadania, já que traz em seu cerne uma noção de <u>direitos</u> e de <u>igualdade</u>(8). Porém, como já se disse, a noção de direitos que aparece na greve vai além da sua dimensão política ou institucional. Está relacionada à subjetividade do trabalhador entendida no seu sentido mais geral, a uma concepção (percepção) ampla da própria individualidade e da própria condição de humanidade.

Voltemos à fala dos trabalhadores:

> "Antes de 1978, eu me sentia humilhado. Às vezes até eu chegava em casa e comentava com a minha irmã: 'Olha, não sei onde esse negócio vai parar.' Cada dia que passava saía um comunicado no quadro de avisos: Regulamento Interno, não tinha nada a ver com a legislação brasileira, era um regulamento que a própria empresa implantava: a partir de

> tal dia vai ter que fazer tal e tal coisa. Eu não aceitava, mas não tinha a quem recorrer. Eu me sentia revoltado e às vezes pensava se não era o caso de trocar de emprego, procurar outro setor para ver se mudava aquele tipo de ambiente.
>
> Na hora do almoço: só vai poder sair depois que a sirene apitar. Muitas vezes o guarda esquecia de vir dar o alarme,passava 5 minutos e o supervisor vinha na porta e dizia que enquanto não desse não ia sair ninguém. Aquele negócio, eu sentia, sei lá, uma revolta, só que eu não tinha a quem recorrer prá quem reclamar"(9).

Como se viu nos primeiros capítulos desse trabalho, essa era a situação vivida no interior das empresas. Os trabalhadores ressentiam-se das manifestações abusivas do poder patronal e frente a elas sentiam o peso da humilhação e da impotência. Inúmeras formas de resistência e reação desenvolviam-se,mas sua eficácia no geral era limitada.

A greve começa a mudar isso. Constitui-se uma força coletiva capaz de contrapor-se mais diretamente ao poder patronal. No dia a dia do trabalho, começa a ser possível distinguir mais claramente o que era certo e o que era errado, quais eram os direitos, e mais, quais os caminhos e instrumentos capazes de fazer valer esse direito. Porque antes também muitas vezes se sabia o que estava errado, tanto que se sofria, era-se obrigado a engolir a revolta,a humilhação, mas apesar disso "não havia a quem recorrer". Agora a potência havia sido descoberta: estava na força da ação coletiva e isso tornava possível a reparação da ferida. Os canais e os instrumentos passam a estar mais ao alcance: a conversa com os companheiros, o Sindicato, o Departamento Jurídico:

> "O que começou a dar mais ânimo foi quando começaram os movimentos. A gente sentia aquele entusiasmo. Quando o pessoal via determinada coisa dizia: 'Opa, pera aí, tá errado'. Começava a conversa entre a gente: 'Será que isso tá certo? Vamos consultar o Sindicato, vamos consultar o Departamento Jurídico,faz tanto tempo que eu trabalho nesse

> sistema, se a empresa quiser mudar legalmente ela pode? O que a gente vai fazer? E começava a articular: 'Eu não vou aceitar. E você, o que acha?' (10)

Além do reconhecimento dos direitos, e da possibilidade de colocar freios na onipotência patronal, reivindicando como limite a isso no mínimo o respeito à legislação vigente (que como já se viu não era assumida como algo que defendesse realmente os direitos dos trabalhadores), avança-se no sentido de reparar a ferida da humilhação, da injustiça, da exclusão, sentida e por várias formas elaborada durante toda a década.

> "Aí começou a levantar a moral. A gente começou se sentir assim, sei lá, mais útil, mais como ser humano, mais fazendo parte, sei lá, da sociedade, que você não estava jogado, sem ter pra onde recorrer, lá esquecido, que você não estava ali para trabalhar até a hora que achassem necessário, depois era igual a laranja: chupa e joga o bagaço fora, é um a mais, um a menos, para mim não faz diferença. Você começava a se sentir útil, que era alguma coisa, alguem que já se encaixava mais". (11)

> "O que(os trabalhadores) anseiam mesmo é o reconhecimento pelo que representam na vida social, política e econômica do meu Brasil Grande e Potente" (12).

> "Dignidade prá mim é o direito que a gente tem. Através desses movimentos a gente começou a ser digno daquilo que a gente sempre fez. Começou a ver reconhecido um pouquinho do trabalho e do lucro que a gente vinha dando para o patrão" (13).

A greve é sentida também, segundo a própria fala dos trabalhadores, como a possibilidade de reagir à sua redução a um mero fator de produção, uma coisa, que é conservada enquanto é útil e depois jogada fora. Uma laranja que se chupa. O trabalhador como o bagaço que restou do processo no qual a sua energia vital foi sugada, sem nenhum reconhecimento. E isso não é exagêro nem apenas uma figura de linguagem. Basta voltar aos indicadores apresentados no Capítulo 1: diminuição da capacidade de alimenta-

ção das mulheres, aumento da mortalidade infantil e dos índices de acidente de trabalho e doenças profissionais, velhice precoce, etc., além da desconsideração moral, que feria tanto quanto.

O que se recupera na greve é a capacidade de estabelecer uma discriminação entre a própria individualidade e o mundo objetivo e opressor:

> "Ele sabe que é explorado, que o contrato de trabalho que ele tem que prestar para a empresa não oferece um bom salário mas por outro lado ele se sente mais digno como ser humano. Sente que está ali prestando um serviço porque ele foi contratapara isso, mas esta ali como ser humano. Não é porque ele foi contratado pra prestar aquele serviço que ele esta ali como uma maquina, como um objeto: 'Voce não é mais nada que ter que produzir isso aí, fica quieto que você é um pião e eu posso te substituir, fica quieto'. A partir do momento em que ele tem direito de levantar e opinar: 'Eu estou prestando o meu trabalho, mas eu exijo respeito', então ele se sente digno de reivindicar o direito dele de ser tratado como gente e não como um objeto, uma maquina". (14)

> "Eu por exemplo penso assim: eu não nasci aqui dentro, isso não é meu e eu não tenho por que ter medo. Se ele tem a autoridade dele eu tambem tenho a minha. Hoje eu tenho coragem de tratar o meu chefe, não vou dizer de igual para igual,mas pelo menos de defender aquilo que eu acho que eu tenho direito". (15)

Não se trata de uma individualidade livre e autônoma. A relação de dominação continua presente, e é parte integrante e decisiva da experiência vivida e da elaboração consciente que se tem a respeito dela: eu continuo tendo necessidade de vender a minha força de trabalho. Eu não controlo todas ou sequer a maioria das condições dessa venda. Eu preciso desse emprego e nele é o patrão que domina. Ele decide o serviço que eu devo fazer, como eu devo fazer, e o salário que eu recebo em troca continua não sendo o que eu mereço. Ele continua, em suma, controlando a utilização da minha força de trabalho. Mas não é mais

dono da minha alma.

* * *

E a dignidade? A dignidade é um dos símbolos através dos quais os trabalhadores expressavam tudo isso. A dignidade ferida e violentada pelas condições de vida e trabalho dentro e fora da fábrica no decorrer da década, no decorrer do Milagre e daqueles tantos anos de ditadura, e a dignidade recuperada na greve:

> "A dignidade é o respeito que a gente conquista" (16).

Como todo o símbolo, evoca mais do que define, expressa algo que não é possível de ser objetivamente mensurado ou quantificado. Tem múltiplos registros e interpretações. O resgate da dignidade na greve é a reparação da ferida imposta. Ao mesmo tempo em que abre um novo caminho, uma nova perspectiva, evidencia mais claramente o sentido de tudo o que havia sido vivido naqueles anos, o sentido do trabalho naquelas condições. Recupera salários, renova e revitaliza o sindicato, abre um espaço público de manifestação e reconhecimento do movimento. Por isso tudo e por mais que isso, "lava a alma".

Na fala dos trabalhadores: dignidade é poder andar de cabeça erguida. Dignidade e direito, respeito e merecimento. Algo que estava sendo negado (nas condições de trabalho e na conjuntura política vigente), e algo que só pode ser recuperado através da luta, do confronto:

> "A dignidade do trabalhador é o merecimento do trabalhador: aquilo que você merece, aquilo que deve lhe ser dado"(17).
>
> "Dignidade é voce ser respeitado. Você é um pro

> fissional, e além disso é um ser humano. Então você tem honra e deve ter as mesmas condições de dialogar e se decidir a enfrentar qualquer supervisor, qualquer gerente, ou até mesmo o presidente da Ford". (18).

> "Dignidade é poder levantar a cabeça e falar: 'Olha, você me respeita que eu sou uma pessoa igual a você, me respeita como ser humano.(...) O que aconteceu de 1978 prá cá foi um passo para que a gente pudesse dizer: 'Ó, levantei a cabeça, estou aqui'. A dignidade prá mim é uma coisa que vem muito daquela época e que cada vez mais eu aprendi" (19).

Levantar a cabeça é romper a submissão e vencer a humilhação. Dizer: eu estou aqui. Eu existo e devo ser reconhecido enquanto trabalhador e ser humano, a partir da minha diferença, da minha condição específica de trabalhador. Eu mereço o mesmo respeito e a mesma consideração que qualquer um nessa sociedade, porque dela eu participo com o meu esforço (Pellegrino, 1983). Respeito à minha condição de trabalhador (e aos direitos a ela associados) e, mais simples e mais profundamente do que isso, à minha condição humanidade, à minha individualidade como um todo, fortemente determinada pela condição de trabalhador mas que não se resume a isso. Mais uma vez parece ficar claro que o que está presente na fala dos trabalhadores não é principalmente um espirit de corps, uma consciência corporativista relativa à inserção particular e específica no mercado profissional e do trabalho. Como se procurou demonstrar, essa dimensão está presente (o orgulho de ser metalúrgico, o orgulho de trabalhar nas grandes empresas), mas está presente contraditoriamente. A(auto) valorização profissional específica dos metalúrgicos (e dentre eles dos mais qualificados) não será o único elemento presente na noção de dignidade, expressa e elaborada durante toda a década. A greve, particularmente, será o momento da configuração de uma solidariedade muito mais ampla, seja interna à categoria (entre trabalhadores qualificados e não-qualificados, peões e ferramenteiros, e o Sindicato terá um papel importante nisso), seja externamente em relação ao conjunto da classe trabalhadora[20]. Não por acaso, os metalúrgicos de São Bernardo, seu Sindicato e sua

luta tornar-se-ão um símbolo importante para o conjunto da classe trabalhadora e todos os setores comprometidos com a luta pela democratização da sociedade.

> "O trabalhador, mas não só o trabalhador das indústrias, mas o trabalhador em geral, todos nós, o professor, a mulher que está dentro de casa, todos tem uma dignidade, um respeito que tem de exigir de alguém" (21).

> "Quando o cara luta, se organiza, ele passa a reconhecer os próprios direitos, a própria dignidade, o próprio valor dele. Eu acho que foi o que aconteceu aqui. Pessoas que estariam dormindo até hoje, aceitando coisas como se fosse dado a ele como benefício, reconhece agora que é um direito que ele tem, que é o merecimento dele" (22).

> "Dignidade acho que é quando a gente pode falar e o outro tem que ouvir, tem que ouvir e respeitar o que está ouvindo. Se a gente está sendo respeitado a gente está sendo digno. A dignidade da gente e quando você fala em pé de igualdade com quem sempre te oprimiu. Acho que a dignidade vai por aí. No dia em que você, que é explorado, fala em pé de igualdade como seu explorador" (23).

Mais uma vez a idéia da reparação da ferida, e de que a dignidade (o merecimento, o respeito, a consideração, os direitos) é algo que se obtém através da luta. O orgulho que está presente na greve não é o orgulho simplesmente de ser metalúrgico. É de ser o metalúrgico que lutou, que ousou levantar a cabeça para fazer valer seus direitos, para exigir o que lhe era devido.

Recuperar a dignidade na greve não significa o fim da relação social opressora. O trabalhador não sai da condição de assalariado, que supõe desigualdade, dominação, exploração. Mas ele não se sente mais um escravo (ou um animal, uma coisa, um objeto à mercê do patrão) formas usadas tantas vezes para simbolizar algo que o trabalhador não queria ser, condição da qual ele queria se distinguir, mas à qual se sentia reduzido pela situação de trabalho vigente, pela desconsideração dos seus direi-

tos e suas necessidades físicas e psicológicas, pelas humilhações impostas, pela forma, enfim, pela qual o trabalho tendia a dominar o conjunto da sua vida.

A greve é o momento em que o trabalhador consegue recuperar a consciência da sua própria individualidade e da força do seu poder coletivo, em um mesmo processo. Em que ele se sente novamente gente e parte de uma categoria, representada por um Sindicato, que consegue impôr limites à situação de opressão vigente. Nisso está o resgate da dignidade. Disso ele (cada um dos grevistas, o Sindicato, a categoria) vai tirar forças para se recusar a aceitar o que antes parecia natural ou inevitável e avançar no rumo da ampliação das conquistas e da própria subjetividade. A análise dos acontecimentos posteriores a 1978 em São Bernardo confirmaria isso.

A demanda de dignidade presente na greve, dessa forma, ao mesmo tempo em que encerra a reivindicação de inclusão na ordem vigente, no sentido do fim da vivência de exclusão (e a partir da condição de trabalhor e não de qualquer outra que se colocasse de fora dessa ordem), traz em si a questão da sua transformação. No sentido de que a condição de trabalhador passe a ser devidamente considerada e que se possa receber a partir dela o que lhe é de direito: do salário correspondente às necessidades e à quantidade de trabalho despendida ao respeito pessoal, dos direitos sindicais e trabalhistas aos direitos políticos.

NOTAS

(1) TM nº 46, julho/78.

(2) "Bilhete do João Ferrador". TM nº 46, julho/78.

(3) TM nº 46, artigo de avaliação da greve.

(4) Idem.

(5) "Bilhete do João Ferrador", TM nº 47, set/78.

(6) Eletricista, Ford. Entrevista realizada por mim em 1985.

(7) Ver Moisés (1981a), Vianna (1983) e Weffort (1981).

(8) "Ter dignidade é a gente ser respeitado igual a que todo mundo é. Porque hoje o que a gente vê é só o pessoal ligado ao capital, o pessoal que tem dinheiro sendo respeitado. E o trabalhador que produz a riqueza não é". (maquinista, Volks)

(9) Operador de empilhadeira, Ford. Entrevista realizada por mim em 1985.

(10) Idem.

(11) Idem.

(12) "Bilhete do J. Ferrador", TM nº 46, julho/78.

(13) Ajudante Geral, Ford. Entrevista realizada por mim em 1985.

(14) Operador de empilhadeira, Ford. Idem.

(15) Eletricista, Ford. Idem.

(16) Mecânico de Manutenção,Ford. Entrevista realizada por mim em 1985.

(17) Inspetor de Qualidade, Scania. Entrevista realizada por mim em 1985.

(18) Montador, Ford. Entrevista realizada por mim em 1985.

(19) Inspetor de Qualidade, Scania. Idem.

(20) Basta lembrar dois exemplos ocorridos em 1979: o reconhecimento dos grevistas da Construção Civil em Belo Horizonte (literalmente rebelados contra os patrões e a direção pelega do seu Sindicato) à liderança de Lula, chamado a intervir; e a greve dos trabalhadores da cana-de-açúcar em Pernambuco. Segundo Sigaud (1980:13), "... foram sobretudo as greves vitoriosas de setores da classe operária e de setores da classe média que mais decisivamente influiram na mobilização de Pernambuco. A informação tornada possível graças a um relaxamento da censura dos meios de comunicação - de que os trabalhadores voltavam a se organizar para reivindicar direitos, que voltavam a fazer greve e voltaram a obter vitórias-se constituiu em inegável estímulo tanto para as lideranças quanto para os trabalhadores da Zona da Mata". É conhecido o papel da greve de 1978 (a primeira) nesse processo de reorganização do movimento sindical, e certamente não eram as condições específicas de trabalho a base da identidade criada entre os metalúrgicos de S.Bernardo, os trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte e dos engenhos de Pernambuco.

(21) Operador de máquinas da usinagem, Scania.

(22) Mensalista, Scania.

(23) Mensalista, Mercedes.

BIBLIOGRAFIA

I - Livros, Teses e Artigos

ALMEIDA, M.H.Tavares de. 1975. "O Sindicato no Brasil: Novos Problemas, Velhas Estruturas", in Debate e Crítica nº 6. São Paulo, Ed. Hucitec, julho.

1978. "Desarrollo Capitalista y Acción Sindical (A proposito de la Experiencia de los Metalúrgicos de San Bernardo del Campo)", in Revista Mexicana de Sociología nº 55, vol. II, Mexico.

ANDRADE, Régis de Castro. 1980. "Política Social e Normalização Institucional no Brasil", in América Latina, Novas Estratégias de Dominação. Rio de Janeiro, CEDEC-Vozes.

ANTUNES, Ricardo L. C. 1986. As Formas da Greve (O Confronto Operário no ABC Paulista: 1978/80), Tese de Doutoramento em Sociologia, São Paulo, Departamento de Ciências Sociais, FFLCH, USP, mimeo.

ARENDT, Hannah. 1981. A Condição Humana. Rio de Janeiro, Forense.

"O ARROCHO TREME NAS BASES DO ABC", debate com trabalhadores de base do Sindicato de São Bernardo, in Escrita/Ensaio nº 7, Ano IV, São Paulo, Ed. Escrita, abril de 1980

BAVA, Silvio A. Caccia. 1983. "A Luta nos Bairros e a Luta Sindical: a Experiência de São Bernardo", CEDEC, mimeo.

BARGAS, O. e RAINHO, L.F. 1983. As Lutas Operárias e Sindicais dos Metalúrgicos em São Bernardo (1977/79), I Volume. Associação Beneficente e Cultural dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, São Paulo.

BRANT, V. Caldeira. 1982. "Da Resistência aos Movimentos Sociais: A Emergência das Classes Populares em São Paulo", in SINGER, P. e BRANT, V.C. (org.), São Paulo: O Povo em Movimento. Petrópolis, Vozes/CEBRAP.

BRESCIANI, Maria Stella M. 1984. Londres e Paris no Século XIX: O Espetáculo da Pobreza. São Paulo, Brasiliense.

CALDEIRA, Tereza. 1984. "Criminosos e Homens de Bem". São Paulo, mimeo.

CAMARGO, C.P.F. de et alli. 1976. São Paulo 1975: Crescimento e Pobreza. São Paulo, Loyola.

CANEVACCI, Massimo. 1981. A Dialética do Indivíduo. São Paulo, Brasiliense.

CARDOSO, Fernando Henrique. 1972. O modelo político brasileiro. São Paulo, Difel.

1980. "Regime Político e Mudança Social". São Paulo, mimeo.

CHASIN, José. 1980. "As Máquinas Param: Germina a Democracia" in Escrita/Ensaio nº 7. Ano IV, São Paulo, Ed. Escrita, abril

COHN, Amelia et alli. 1985. Acidentes do Trabalho - Uma Forma de Violência. São Paulo, Brasiliense.

CORRÊA, Hércules. 1980. O ABC de 1980. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira.

DECCA, Edgar de. 1982. O Nascimento das Fábricas. São Paulo, Brasiliense.

DIEESE. 1975. "Dez Anos de Política Salarial". São Paulo, mimeo.

DURAND, Victor Manuel. 1981. "Las Diferencias Entre São Bernardo y São Paulo en el Reciente Movimiento Obrero. Notas de Investigación", São Paulo, mimeo.

1982 a. "Heterogeneidad de la Clase Obrera", São Paulo, mimeo.

1982 b. "Crisis del Régimen y Distensión Política", São Paulo, mimeo.

1982 c. "Las Luchas por la Reunificación de la Clase Obrera", São Paulo, mimeo.

FARIA, Hamilton. 1984. "O Exílio nas Fábricas: a Oposição Sindical Metalúrgica e a Resistência Operária (1969/1974)", relatório de pesquisa.

FEIJÓO, M.C. y GOGÑA, M. 1985. "Las Muieres en la Transición a la Democracia", in Los Nuevos Movimientos Sociales, vol. I, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

FREDERICO, Celso. 1978. Consciência Operária no Brasil. São Paulo, Ática.

1979. A Vanguarda Operária. São Paulo, Símbolo.

GARCIA, Marco Aurélio. 1982. "São Bernardo: A (Auto) Construção de um Movimento Operário", in Desvios nº 1, São Paulo, novembro.

"A GREVE NA VOZ DOS TRABALHADORES", in História Imediata 2, São Paulo, Ed. Alfa-ômega, 1979.

HOBSBAWM, Eric. 1977. A Era das Revoluções. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

HORKHEIMER, Max. 1976. Eclipse da Razão. Rio de Janeiro, Ed. Labor do Brasil.

HUMPHREY, John. 1979. "Operários da Indústria Automobilística no Brasil: Novas Tendências no Movimento Trabalhista", in Estudos CEBRAP 23, Rio de Janeiro, Vozes.

1980. "As Raizes e os Desafios do 'Novo' Sindicalismo na Indústria Automobilística", in Estudos CEBRAP 26, Rio de Janeiro, Vozes.

1981. "A Fábrica Moderna no Brasil", in Revista de Cultura e Política nº 5/6, CEDEC, Rio de Janeiro, Paz e Terra.

1982. Fazendo o Milagre - Controle Capitalista e Luta Operária na Indústria Automobilística. Rio de Janeiro, Vozes/CEBRAP.

IANNI, Otavio. 1968. O Colapso do Populismo no Brasil. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

1980. O ABC da Classe Operária .São Paulo, Ed. Hucitec

"A IGREJA NA GREVE DOS METALÚRGICOS - SÃO BERNARDO, 1980" (Debate), in Religião e Sociedade, nº 6, Rio de Janeiro, Ed. Tempo e Presença, 1980.

KERGOAT, Daniele. 1980. "Obreros Igual a Obreras?" in Crítica de la Economia Política, nº 14/15, Ed. Latino-Americana.

KOWARICK, Lucio. 1985. "Os Caminhos do Encontro". São Paulo, mimeo.

KOWARICK, L. e CAMPANARIO, M. 1985. "São Paulo, Metrópole do Subdesenvolvimento Industrializado" in Novos Estudos CEBRAP nº 13, São Paulo, outubro.

LEITE, Márcia 1983. Sindicatos e Trabalhadores na Crise do Populismo. Dissertação de Mestrado em Ciências Políticas, UNICAMP, mimeo.

LINHART, Robert. 1978. Greve na Fábrica. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

"LULA - ENTREVISTAS E DISCURSOS" - Organizado pelo Núcleo Ampliado de Professores do Partidos dos Trabalhadores, editado por ABCD-Sociedade Cultural, São Bernardo, 1980.

"LULA: RETRATO DE CORPO INTEIRO" - Depoimento dado a R. Antunes, A. Rago, M.D. Prades e P.D. Barsotti, in Nova Escrita/Ensaio nº 9, Ano IV, São Paulo, Ed. Escrita, janeiro de 1982.

"LULA SEM CENSURA" - Organizado por Altino Dantas Junior, Petrópolis, Vozes, 1981.

MARONI, Amnéris. 1982. A Estratégia da Recusa. São Paulo, Brasiliense.

MARX, Karl. 1971. O Capital.Livro 1, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

1978. Elementos Fundamentales para la Critica de la Economia Politica. México, Siglo Veintiuno Editores.

1980. A Ideologia Alemã. Lisboa, Ed. Presença.

MOISES, J. Álvaro. 1978. "Problemas Atuais do Movimento Operário no Brasil" in Revista de Cultura Contemporânea nº 1, Ano 1, CEDEC, julho.

1981 a. "A Estratégia do Novo Sindicalismo" in Revista de Cultura e Política nº 5/6, São Paulo, CEDEC, Paz e Terra, abril/setembro.

1981 b. "Quando a Transição Chegar...", São Paulo, mimeo.

MOREL, Mario. 1981. Lula, o Metalúrgico: Anatomia de uma Liderança. Rio de Janeiro, Nova Fronteira.

"MOVIMENTO OPERÁRIO EM RITMO DE RESISTÊNCIA", in Cadernos do CEAS nº 50, Salvador, julho/agosto de 1977.

NOSCHESI, Nena. 1984. "Identidade Operária: Reflexões", São Paulo, mimeo. Apresentado na VIII a Reunião Anual da ANPOCS.

NUNES, Edison. 1986. "Movimentos e Práticas Urbanas no Brasil: Problemas da Democratização do Poder Local na Transição Inconclusa", CEDEC, São Paulo, mimeo.

PELLEGRINO, Hélio. 1983. "Pacto Social e Pacto Edípico", in Folhetim, 'Folha de S. Paulo", 11/09/83.

RAINHO, L. Flávio. 1980. Os Peões do Grande ABC. Rio de Janeiro. Brasiliense.

RIBEIRO, M.P. e LACAZ, F.A.C. 1984. De que Adoecem e Morrem os Trabalhadores. São Paulo, DIESAT.

RODRIGUES, Leôncio M. 1979. "Tendências Futuras do Sindicalismo Brasileiro" in Revista de Administração de Empresas (RAE) 19 (4), out/dez, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.

1981. Industrialização e Atitudes Operárias. São Paulo, Brasiliense.

SADER, Eder. 1984. "Remodelando a Experiência: Para um Estudo dos Movimentos Sociais em São Paulo", São Paulo, mimeo.

"SÃO BERNARDO: UMA EXPERIÊNCIA DO SINDICALISMO 'AUTÊNTICO'. Entrevista com Luis Inácio da Silva (Lula), in Cara a Cara nº 2, Centro de Estudos Everardo Dias, Campinas, julho a dezembro de 1978.

SEGÓVIA, Samuel. 1975. "Las Luchas Obreras en 1973 y 1974", in Teoria y Práctica.

SIGAUD, Lygia. 1980. Greve nos Engenhos. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

SILVA, Edith S. 1986. "Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental" in Crise, Trabalho e Saúde Mental no Brasil, São Paulo, Traço Editora.

SILVA, Roque A. 1981. "Trabalhadores e Sindicatos no Governo João Goulart". São Paulo, mimeo.

TELLES, Vera da Silva. 1983. "O Bairro e a Fábrica: a Luta dos Metalúrgicos em São Paulo", CEDEC, mimeo.

1984. "A Experiência do Autoritarismo e Práticas Instituintes - Os Movimentos Sociais em São Paulo nos Anos 70", Dissertação de Mestrado em Ciências Políticas, São Paulo, Departamento de Ciências Sociais, FFLCH, USP, mimeo.

1986. "Anos 70: Experiências e Práticas Cotidianas" in A Igreja nas Bases em Tempo de Transição. Porto Alegre, LPM/CEDEC.

THOMPSON, Edward P. 1977. La Formación Histórica de la Clase Obrera. Barcelona, Ed. Laia.

1979. Tradición, Revuelta y Consciencia de Clase. Barcelona, Ed. Critica.

1981. Miseria de la Teoría. Barcelona, Ed. Crítica.

TORRES RIVAS, Edelberto. 1984. "Quién Destapó la Caja de Pandora?" in Camacho, D. e Roias, M., La Crisis Centroamericana, Costa Rica, FLACSO/EDUCA.

VIANNA, L. Werneck. 1983. A Classe Operária e a Abertura. São Paulo, Ed. Cerifa.

WEFFORT, Francisco. 1972 . Sindicatos e Política. Tese de Livre Docência apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da FFLCH-USP.
1981. "A Cidadania dos Trabalhadores" in LAMOUNIER, B. e outros, Direito, Cidadania e Participação, São Paulo, T.A.Queiroz Ed.

1984. Por Que Democracia? São Paulo, Brasiliense.

WEILL, Simone. 1979. A Condição Operária e Outros Estudos sobre a Opressão. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

WOOD, Helen. 1984. "El Concepto de Clase en E.P. Thompson" in Zona Abierta nº 5.

ZALUAR, Alba. 1985. A Máquina e a Revolta - As Organizações Populares e o Significado da Pobreza. São Paulo, Brasiliense.

II - Fontes

A) Documentos e Jornais Sindicais

I CONGRESSO dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, "Resoluções", Declaração de São Bernardo, 06 a 08 de Setembro de 1974.

II CONGRESSO dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, "Resoluções", 17 a 19 de Setembro de 1976.

III CONGRESSO dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema, "Resoluções", São Bernardo do Campo, 15 de outubro de 1978.

TRIBUNA METALÚRGICA - Órgão Oficial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema - (1971/1978).

B) Jornais e Revistas

FOLHA DE S. PAULO - (1978)

JORNAL DA TARDE - (1978)

O ESTADO DE S.PAULO - (1978)

JORNAL DO BRASIL - (1978)

ISTO É - (1978/1979)

VEJA - (1977/1979)

MOVIMENTO - (1977/1979)

EM TEMPO - (1978/1979)