

**MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI**

**AÇÃO COLETIVA E COMISSÕES DE TRABALHADORES EM  
PLANTAS FLEXÍVEIS: O ESPAÇO DA POLÍTICA**

**Tese apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Doutor em Sociologia,  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia,  
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da  
Universidade Federal do Paraná.**

**ORIENTADORA: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Silvia Maria de  
Araújo**

**Curitiba  
2008**

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE QUADROS E TABELAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTA DE SIGLAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTE I - A AÇÃO DOS TRABALHADORES PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS 7</b>	
<b>CAPÍTULO 1 - DO LOCAL AO GLOBAL: A TRANSNACIONALIZAÇÃO DA</b>	
<b>AÇÃO DOS TRABALHADORES.....</b>	<b>8</b>
1.1 - REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES NO CHÃO DE FÁBRICA: RESULTADO DE AÇÕES TRANSNACIONALIZADAS .....	11
1.2 - A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA IDÉIA DE "CULTURA DA EMPRESA" .....	22
1.3 - AÇÃO COLETIVA E PEQUENO GRUPO .....	29
1.4 - O CONTEXTO DAS MUDANÇAS E A CRISE NAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES .....	43
1.5 – A LÓGICA DA AÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE CRISE .....	54
<b>PARTE II - AÇÃO SOCIAL E A SOCIOLOGIA .....</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO 2 - A AÇÃO DOS TRABALHADORES E AS DIFERENTES</b>	
<b>PERSPECTIVAS SOCIOLÓGICAS DA AÇÃO SOCIAL .....</b>	<b>60</b>
2.1 - A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO CHÃO DE FÁBRICA: COMISSÕES DE FÁBRICA NA VOLVO E VOLKSWAGEN-AUDI; COMITÊ SINDICAL NA RENAULT.....	66
2.1.1 - O CASO DA VOLVO: ORGANIZAÇÃO NA ESTEIRA DO NOVO SINDICALISMO NO BRASIL.....	68
2.1.2 - A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES NA VOLKSWAGEN-AUDI E NA RENAULT .....	72
2.2 - A AÇÃO DOS TRABALHADORES: A ABORDAGEM WEBERIANA E FUNCIONALISTA.....	80
2.3 - ABORDAGENS DA AÇÃO SOCIAL NA SOCIOLOGIA RECENTE .....	87

<b>CAPÍTULO 3 - A FÁBRICA COMO ESPAÇO DA POLÍTICA E DA AÇÃO DOS TRABALHADORES.....</b>	<b>98</b>
<b>PARTE III - DA AÇÃO SOCIAL À AÇÃO COLETIVA.....</b>	<b>118</b>
<b>CAPÍTULO 4 - AÇÃO COLETIVA E CRISE NA PERSPECTIVA DO INDIVIDUALISMO METODOLÓGICO .....</b>	<b>119</b>
4.1 - AÇÃO COLETIVA E CONDIÇÕES SÓCIO-ECONÔMICAS, POLÍTICAS, HISTÓRICAS E CULTURAIS: A CRÍTICA AO INDIVIDUALISMO METODOLÓGICO.....	123
4.2 - A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA FÁBRICA FLEXÍVEL ....	130
4.3 - AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MONTADORAS .....	133
4.3.1) Volkswagen-Audi.....	142
4.3.2) Renault do Brasil .....	148
4.3.3) Volvo .....	152
4.4 - CONDIÇÕES QUE FAVORECEM A AÇÃO COLETIVA.....	155
<b>PARTE IV - POLÍTICA, IDENTIDADE SOCIAL E AÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>161</b>
<b>CAPÍTULO 5 - IDENTIDADE E AÇÃO COLETIVA NA FÁBRICA FLEXÍVEL</b>	<b>162</b>
5.1 - OPERÁRIO, PROLETÁRIO OU CLASSE TRABALHADORA: UMA OPÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA QUE EXPRESSA AS TRANSFORMAÇÕES .....	173
<b>CAPÍTULO 6 - OS CONFLITOS NA MODERNA FÁBRICA DE AUTOMÓVEIS</b>	<b>190</b>
<b>CAPÍTULO 7 - AMBIVALÊNCIAS NO CHÃO DA FÁBRICA EM TEMPO DE MODERNIDADE. ....</b>	<b>217</b>
7.1 - CONSCIÊNCIA E FRAGMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES .....	228
7.2 - A COMPETIÇÃO E COOPERAÇÃO NA FÁBRICA.....	246
7.3 - CAMINHOS METODOLÓGICOS PARA O ESTUDO DAS AÇÕES DOS TRABALHADORES NUMA REALIDADE EM TRANSIÇÃO.....	261
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>276</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>282</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>298</b>

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

### QUADROS

QUADRO 1 - REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES NAS MONTADORAS VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT – CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO .....	74
QUADRO 2 - COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO INTERNAS: VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT*: OBJETIVOS, ATRIBUIÇÕES, PRINCÍPIOS E PROIBIÇÕES.....	103
QUADRO 3 - RELAÇÃO ENTRE SINDICATO, EMPRESA E COMISSÃO DE FÁBRICA: VISÃO DE MEMBROS DAS CFs E DELEGADOS SINDICAIS .....	107
QUADRO 4 – REPRESENTAÇÃO DO PAINEL INDICADOR DA META DE PRODUÇÃO/TENDÊNCIA: TURNO DA TARDE .....	134
QUADRO 5 - CONDIÇÕES ESTABELECIDAS NOS ACORDOS COLETIVOS DESCENTRALIZADOS ENTRE SINDICATO E EMPRESA. PERÍODO: 1999 A 2003 .....	135
QUADRO 6 - CONVOCAÇÃO DE HORA EXTRA.....	138
QUADRO 7 - CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE EMPRESAS E SINDICATO: VOLKSWAGEN-AUDI, RENAULT E VOLVO, PERÍODO DE 2007 A 2009.....	139
QUADRO 8 - MOBILIZAÇÃO NAS MONTADORAS: RAZÕES E FREQUÊNCIA ..	198
QUADRO 9 - COMPARATIVO: CONDIÇÕES DE TRABALHO NA VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT, ANOS 2000 E 2007 .....	203
QUADRO 10 – PARALISAÇÕES E GREVES NAS MONTADORAS DO PARANÁ: 2003-2007.....	207
QUADRO 11 - RENDIMENTO COM E SEM PLR: VOLKSWAGEN-AUDI E VOLVO, ANO 2005 (EM REAIS) .....	209

## TABELAS

TABELA 1 - PRODUÇÃO DE VEÍCULOS NA VOLKSWAGEN-AUDI, PRODUTIVIDADE E EMPREGO: SÃO JOSÉ DOS PINHAIS: 1999 A 2007 .....	147
TABELA 2 - PRODUÇÃO DE VEÍCULOS DE PASSAGEIROS, MAIS COMERCIAIS LEVES NA RENAULT/NISSAN; PRODUTIVIDADE E EMPREGO: SÃO JOSÉ DOS PINHAIS: 1999 A 2007 .....	149
TABELA 3 - PRODUÇÃO DE COMERCIAIS PESADOS NA VOLVO, PRODUTIVIDADE E EMPREGO: CURITIBA, 1999 A 2007 .....	153
TABELA 4 – PRODUÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, PRODUTIVIDADE NAS MONTADORAS E EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS: BRASIL, 1989 A 2007 .....	180
TABELA 5 - PISO SALARIAL POR EMPRESA: DAS MONTADORAS DE VEÍCULOS DO PARANÁ, VÁRIOS ANOS (EM REAIS) .....	205

## **LISTA DE SIGLAS**

ABET – Associação Nacional de Estudos do Trabalho  
ABIMAC – Associação Brasileira da Indústria de máquinas  
ANFAVEA – Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores  
ATIMO – Aproveitamento Temporário Interno de Mão-de-Obra  
BUC – Business Unit Curitiba (Volkswagen-Audi)  
CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho  
CEB – Comunidade Eclesial de Base  
CCQ – Círculo de Controle de Qualidade  
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente  
CESIT – Centro de Estudos Sindicalismo e Trabalho (UNICAMP)  
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas  
CS – Comitê Sindical  
CF – Comissão de Fábrica  
CIC – Cidade Industrial de Curitiba  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CGR – Comitê do Grupo Renault  
CNM – Confederação Nacionais dos Metalúrgicos  
CTD – Contrato por Tempo Determinado  
CTI – Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado  
CUT – Central Única dos Trabalhadores  
DIEESE – Departamento Intersindical De Estudos Estatísticos e Sócio-Econômicos  
DRT – Delegacia regional do Trabalho  
EAGs – Equipes Autogerenciáveis  
FHC – Fernando Henrique Cardoso  
FMI – Fundo Monetário Internacional  
FS – Força Sindical  
GETS – Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade  
GP – Gazeta do Povo  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor  
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LER – Lesão por Esforço Repetitivo  
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social  
MP – Medida Provisória  
NUPESPAR – Núcleo de Pesquisa Sindicalismo no Paraná  
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico  
OLT - Organização por Local de Trabalho  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ORIT – Organização Regional Interamericana do Trabalho  
PLR – Participação nos Lucros e Resultados  
PPR – Programa de Participação nos Resultados  
RIE – Representação Interna de Empregados  
RH – Recursos Humanos  
RMC – Região Metropolitana de Curitiba  
RT – Relações de trabalho  
SMC – Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba  
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem  
SINFAVEA – Sindicato Fabricantes de Veículos Automotores  
SINDIPEÇAS – Sindicato Nacional da Indústria de Autopeças  
SINDIMAC – Sindicato Nacional de Indústrias de Máquinas  
SRT – Sistema de Regulação do trabalho  
SUS – Sistema Único de Saúde  
TCI – Tecnologia de Comunicação e Informação  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
UFPR – Universidade Federal do Paraná  
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas  
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

## AGRADECIMENTOS

Para a realização desta pesquisa pude contar com muitas pessoas e talvez, este seja o momento mais difícil: o de expressar o tamanho de nossa gratidão, já que as palavras em si não conseguem exprimi-lo a contento. Sempre faltarão palavras.

Esta tese começou muito antes da minha entrada oficial no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Paraná. O marco foi 2002, quando eu ainda não imaginava que chegaria até aqui, quando retomei a Sociologia, ainda como aluna ouvinte nas aulas da professora Silvia Maria de Araújo, agora amiga, que foi me reconduzindo a trilhar o caminho da investigação sociológica. Nesse trajeto, não tive que me despir dos conhecimentos anteriores, mas pude incorporá-los, fazer pontes e tecer laços entre coisas que pareciam não se cruzar. Falar da partilha, dos projetos, do convívio, das conversas e viagens não sintetizaria tudo o que Silvia compartilhou solidariamente comigo, por isso o meu agradecimento especial. Só quem tem grandeza, aposta em outro, da forma como o fez Silvia.

Não tenho palavras também para agradecer José Dari Krein, meu amigo de longos anos que sonhou junto por uma sociedade melhor e não hesitou em nenhum momento em partilhar seus conhecimentos, sugestões e apontar de caminhos. Agradeço ao professor Dimas Floriani, de quem tive o privilégio de ter sido aluna de sua primeira turma na UFPR. Ambos, Dari e Dimas, ao participar da minha Banca de Qualificação, deram uma contribuição inestimável ao discutir, reorientar e abrir os horizontes desta pesquisa.

Ao professor Márcio Pochmann, cuja produção teórica foi o fundamento em aulas por mim ministradas, para desmitificar o "custo Brasil", numa época na qual ecoava por todos os lados o discurso em prol da desregulamentação do trabalho. Em diversas ocasiões seus argumentos foram tudo o que havia para ir além das aparências e navegar na contramão da pregação neoliberal.

Agradeço à professora Benilde Maria L. Motim, companheira de pesquisa no GETS, Trabalho e Sociedade e de tantos projetos juntas, ao professor Oswaldo Heller e aos demais professores do doutorado, especialmente, Alfio Brandenburg, Ana Luisa Fayet, Tarcisa Bega, e Renato Perissinotto, que me possibilitaram em suas disciplinas a realizar trabalhos onde pude me aproximar de meu objeto de pesquisa.



Ao professor Miguel José Rasia, coordenador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia que, nos momentos de dúvidas sobre os caminhos tomados por mim, soube ouvir e apoiar-me como socióloga, muito obrigada.

Aos protagonistas desta tese: os trabalhadores que se dispuseram por horas a fio, a responder minhas indagações. Às Comissões de Fábrica de trabalhadores da Volvo, da Volkswagen-Audi e da Renault a minha gratidão. Ao Juvenal Adorno por ter possibilitado as entrevistas, pelas informações.

Ao Jamil D'Avila - dirigente sindical do SMC - que me abriu as portas e cedeu sua sala no sindicato para as minhas entrevistas e ao Gláucio Dias, da assessoria de imprensa do SMC, agradeço de modo especial.

Ao Sebastião, Rogério, Márcio, Airton, Gilson, Marco, Emerson, Gilberto, Cordeiro, Gilson, Robson, Alceu, Conceição, Edilson, Édimo, obrigada.

Agradeço também à Elaine Marlova Francisco, que compartilhou seu material de pesquisa sobre Resende, contribuindo assim, para orientar a pesquisa; ao DIEESE, na figura do Cid Cordeiro e do Sandro Silva; a Jovana que transcreveu as fitas.

Os meus amigos que foram pacientes nesse período e aos colegas de turma pela amizade e solidariedade.

À CAPES, pela bolsa concedida neste ano de 2008. Devolver à sociedade os investimentos públicos na minha formação é ato político.

Finalmente, muito obrigada ao Sérgio, André e Felipe, os primeiros leitores dos meus textos e interlocutores com quem dialogo constantemente, bem como pela paciência, cumplicidade e carinho. Vocês foram imprescindíveis, porque tive espaço e apoio necessários para pensar, pesquisar e escrever. Muito obrigada!

## **RESUMO**

As mudanças que se processaram na produção e na organização das fábricas – no contexto das transformações econômicas e políticas dos anos 1980/1990 – ao darem lugar à segmentação, flexibilidade e diversidade, fragmentaram ainda mais as organizações dos trabalhadores, colocando-os em situação de permanente competição, o que dificulta a ação coletiva como se processava em outros tempos. Esse cenário de crise, sobre o qual se produziram teorias divergentes, instigou a pesquisa sobre as organizações dos trabalhadores no interior das fábricas. O estudo da ação coletiva intermediada pelas Comissões de Fábricas da Volvo, Volkswagen-Audi e o Comitê Sindical da Renault é perpassado pelas teorias da ação da sociologia clássica e contemporânea, objetivando-se explicar a natureza política das ações dos trabalhadores. A análise das condições que propiciam a ação coletiva demonstra que ela está além da escolha racional defendida pela abordagem teórica individualista. Com uma metodologia qualitativa, aberta e atenta às ambivalências, a presente tese analisa as ações dos trabalhadores no interior das fábricas, demonstrando como as organizações têm contribuído para a melhoria das condições de trabalho, para dinamizar a ação sindical e para se contraporem à tendência de precarização do trabalho. A tese afirma, portanto, que diante das transformações em curso, o capital globalizado tem se deparado com a ação política local dos trabalhadores.

Palavras-chaves: ação coletiva – indústria automobilística – crise – política dos trabalhadores – comissões de fábrica

## **ABSTRACT**

The transformations in the production and the organization of factories - amidst the wider economical and political changes which took place during the '80s and the '90s - brought to evidence nouns such as segmentation, flexibility and diversity, all of which ended up fragmenting even more the workers' organizations, throwing them in a situation of permanent competition and undermining collective action as it used to happen in other times. This scenario of crisis, upon which several divergent theories were shaped, instigated the research about the workers' organizations inside factories. The study of the collective actions intermediated by Volvo and Volkswagen-Audi Factory Commissions and by Renault's Syndical Committee is related to action theories of both classical and contemporary sociology in order to explain the political nature of the workers' actions. The analysis of the conditions which propitiate the collective actions demonstrates that they're beyond the rational choice defended by the individualist theoretic approach. With a qualitative, broad and ambivalence-aware methodology, the current thesis analyses the workers' actions inside factories, revealing how their organizations have contributed to the improvement of working conditions, to the dynamics of syndical action and to withstand the tendency towards precarious labor. Therefore, the thesis we defend states that, in face of changes currently in course, globalized capital is being confronted by the political actions of local working class.

Keywords: collective action – automobile industry – crisis – workers' policy – factory commissions

## INTRODUÇÃO

Ao nos debruçarmos sobre a ação coletiva dos trabalhadores nas fábricas de automóveis do Paraná, nos deparamos com as leituras generalizantes e, muitas vezes, definitivas, que proclamam a derrocada das organizações dos trabalhadores. Assim, é inevitável um leve roçar sobre as teorias que pretendem colocar em xeque a centralidade do trabalho e, conseqüentemente, das organizações dos trabalhadores. De certo modo, tais teorias são o anúncio de que, no âmbito do trabalho, todas as possibilidades encontram-se esgotadas. Tais teorias aceitam, assim, o fim da história e prenunciam uma “nova era”, um tanto quanto indeterminada e ainda sem feições claras, mas, obviamente, configuradas no seio de um capitalismo “vitorioso”.

De fato, os trabalhadores e suas organizações encontram-se no vórtice das grandes transformações das últimas quatro décadas, as quais decorreram de mudanças econômicas estruturais no movimento do capital e da produção, assim como, das políticas neoliberalizantes que, exitosas em muitos casos, buscaram neutralizar os regulamentos cuja função fosse estancar os excessos do mercado na exploração da mão-de-obra. A fragilização das relações de trabalho e dos direitos que delas decorrem produziu uma maior competição pelo emprego e a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Quando, por outro lado, nos voltamos para além dos centros tradicionais de produção capitalista, constatamos uma nova divisão internacional do trabalho, possibilitada, dentre outras razões, pelos deslocamentos do capital nos mercados mundiais. Observamos, ademais, que, no Brasil, ainda não se avançou na construção de relações de trabalho mais democráticas; que os lucros se intensificaram enquanto os salários se aviltaram; que as promessas neoliberais, incapazes de contornar as crises pulsantes da economia capitalista, exigiram, dos mesmos organismos mundiais que recomendaram as mudanças anteriormente, que se voltasse atrás em muitas das premissas arduamente defendidas desde os anos 1980. Em face às idas e

vindas dessa realidade, cuja única constância é a própria mutação, não nos parece razoável supor que todas as possibilidades do trabalho se esgotaram.

Nessa era de indeterminação e incertezas, também quanto às teorias, o estudo sobre realidades empíricas quase invisíveis, ao mesmo tempo em que possibilita reflexões sobre o alcance das mudanças no âmbito do trabalho e do teor das ações dos trabalhadores nas fábricas, demonstra a incompletude do pensamento humano.

Quando desnudamos, portanto, as ações dos trabalhadores, mediados pelas suas comissões de representação internas, e os conflitos que pululam quase cotidianamente no chão de fábrica, deparamo-nos com a natureza política das ações dos trabalhadores. Para a maioria destes, é um caminho novo que estão a trilhar, como aprendizagens e experiências em curso. Fazem-nos recordar os Conselhos de Fábrica, que Gramsci encarou como bases para uma possível nova estrutura dos sindicatos e como uma nova maneira de “fazer política”. Hodiernamente, ainda que tal perspectiva pareça ter envelhecido, os trabalhadores, nos intercâmbios entre si e diante de realidades que se armam e que são condensadas pelas estratégias do capital cada vez mais globalizado, tendem a redimensionar suas ações. Os relatos dos operários italianos, no início do século XX, sobre os Conselhos de Fábrica, parecem ainda fazer sentido para os trabalhadores nos quais se foca esta investigação, quando aqueles reconheciam ter adquirido “mais liberdade e mais poder”, e o que mudou “foi a maneira de pensar dentro da fábrica” e que, nestas experiências de organização, adquiriram a consciência da própria força (BUCI-GLUCKSMANN, 1980, p. 494)

A crítica de Bauman (2000) aos intelectuais que vêm tratando a sociedade como uma soma de indivíduos, teorizando-a como um aglomerado de agentes solitários e não coletivos, revela-se pertinente. Joga-se o jogo do capital quando divide o homem em funções opostas umas às outras: consumidor *versus* produtor, trabalhador *versus* consumidor e tantas outras oposições que se tem feito em relação

à sociedade. Tais divisões, ótimas para os detentores do poder econômico e político, criam dificuldades suplementares aos trabalhadores em suas lutas de diversas feições.

É nesse cenário de reconhecida crise em que se encontram os trabalhadores e suas organizações, que a presente pesquisa das Comissões de Fábrica da Volvo e Volkswagen-Audi e do Comitê Sindical perfila seus argumentos, objetivando analisar as ações e a dinâmica das organizações internas dos trabalhadores no âmbito da produção flexível e enxuta no Paraná.

Com uma perspectiva de fazer avançar a teoria sociológica acerca da ação coletiva – que, segundo ampla literatura contemporânea, se encontra enfraquecida, dada a ascensão do individualismo e da desintegração da solidariedade de classe – é que buscamos captar e analisar: a) os fatores que possibilitam explicar a ação coletiva nas fábricas; b) como e por que os trabalhadores se organizam no chão de fábrica; c) o sentido da ação coletiva, estabelecidas no chão de fábrica e as relações triangulares entre Comissões de Fábrica, Sindicato e Empresas; d) as estratégias utilizadas pelos trabalhadores organizados e as relações além das fronteiras da fábrica.

Dentre as hipóteses orientadoras deste estudo, consideramos que a CF na Volvo, fortemente influenciada pela conjuntura econômica e política e de ascensão dos movimentos sociais nos anos 1980, forjou-se como *locus* de resistência ao autoritarismo e luta pela cidadania. Já, a organização interna de trabalhadores na Volkswagen-Audi e Renault, que emergiu de um contexto neoliberal e de ações defensivas dos trabalhadores, deu-se em decorrência de ações transnacionalizadas dos trabalhadores, como também, devido às próprias demandas da produção enxuta e flexível, da necessidade da antecipação dos conflitos e busca por negociações consensuadas, necessárias nesta forma de organização. Perseguimos a perspectiva de que a motivação dos trabalhadores para a organização e ação coletivas está muito

além de um mero cálculo de custo/benefício, como supõe a Teoria da Escolha Racional.

Dessa forma, esta pesquisa, pelo fato de seu objeto encontrar-se no centro de dissensos teóricos e de controvérsias não resolvidas nas Ciências Sociais, ao inclinar-se sobre a ação coletiva no interior das fábricas de veículos automotores no Paraná, lançou mão de um arsenal teórico-metodológico qualitativo e de novas reflexões epistemológicas sobre a ciência. Por isso, nossa intenção inicial de explicitar a metodologia no corpo da pesquisa, cumprida apenas parcialmente, exigiu uma sistematização justificadora dos caminhos metodológicos para este estudo das ações dos trabalhadores numa realidade em transição, exposta no último capítulo.

Esta tese está composta de quatro partes. Na parte I, intitulada *A ação dos trabalhadores para além das fronteiras*, demonstramos que os trabalhadores, frente ao movimento do capital globalizado, buscam uma atuação também globalizada, já que reconhecem as armadilhas lançadas pelo capital em busca de vantagens competitivas, de modo que as condições precárias e baixos salários em uma das plantas podem atingir as suas lutas presentes e futuras. Neste contexto, as representações internas dos trabalhadores, na indústria automobilística do Paraná, resultam de ações transnacionalizadas. A identificação das condições que favorecem a ação coletiva possibilitou desmitificar a idéia de que tais organizações sejam decorrentes de uma dada cultura.

Na parte II, sob o título *Ação social na sociologia e no chão de fábrica* discutimos a ação social realizada por diferentes perspectivas sociológicas. A análise realizada levou-nos à compreensão da natureza política das ações dos trabalhadores e de suas organizações internas nas três montadoras: Volvo, Volkswagen-Audi e Renault. Para os trabalhadores, o fazer política no chão de fábrica significa assumirem que há possibilidades de mudanças. É num quadro de um aumentado poder discricionário das empresas, que os trabalhadores atuam politicamente.

Mesmo quando fazem uma greve ou uma pequena paralisação, o intuito é de forçar a empresa a negociar, a criar espaço para a política.

Na parte III *Da ação social à ação coletiva*, a investigação sobre as motivações dos trabalhadores para as organizações internas no chão de fábrica e suas ações revelou as insuficiências da abordagem da escolha racional, porque esta nega o papel do social, da cultura e das condições históricas e objetivas que empurram os trabalhadores para a ação em busca da mudança. Se as ações dos homens são fundadas em escolhas racionais de custo/benefício, as realidades sociais seriam muito simples. Nessa direção, bastaria aos cientistas sociais jogar com variáveis lógicas e pré-determinadas sobre o comportamento humano para compreensão dos fenômenos sociais. Entretanto, as distintas realidades sociais são incertas e indeterminadas e são nestas incertezas e nas brechas abertas do conhecimento que se localizam os limites das escolhas racionais individualistas.

Na parte IV, *Política, identidade social e ação coletiva*, analisamos que o cenário atual atinge a construção de identidade da classe trabalhadora. Porém, a fábrica de modernos contornos e de novos "velhos" conflitos, produzidos nesse ambiente de produção flexível e enxuta, contribui para que se partilhem os interesses que favorecem a ação coletiva. Os conflitos com os quais nos deparamos nestas empresas, em sua maioria, devem-se à corrida do capital para alçar maior competitividade. Para isso, continuam a depender, mesmo com a produção altamente robotizada, da extração da mais-valia, que vem aumentando pelas duas formas clássicas definidas por Marx: a relativa, já que as tecnologias permitem a intensificação da produção; e a absoluta, pois com uma mão-de-obra absolutamente enxuta, os trabalhadores são forçados a estender a jornada de trabalho para muito além das 40 horas semanais.

E, finalmente, esta tese tem por ponto de partida que a realidade multidimensional comporta múltiplas perspectivas e ambivalências. Alerta, ainda, para que não se tome como auto-explicativos certos sintomas aparentes na realidade,



tais como o individualismo, a crise ou as diversas “mortes” (do trabalho, do sindicato, da história etc.) anunciadas em verso e prosa, mesmo no meio acadêmico. O desafio do estudo sociológico é enxergar além dos sintomas e das aparências, o que é tanto mais difícil por se estar em tempos de mudanças velozes, cujas feições não são mais do que espectros, quando capturadas pelas lentes usuais.

## **PARTE I - A AÇÃO DOS TRABALHADORES PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS**

*Toda oficina deveria ter uma comissão de fábrica. Para o trabalhador realmente é muito importante, porque a empresa abrir esse espaço já mostra que ela também está querendo um espaço para negociar. Se você forma essa comissão vai vir muitos canais de negociação. Se você não tem, só um sindicato lá fora, então é direto com ele. Então, se não tivesse comissão de fábrica, teria só nós. Então, hoje a comissão trabalha para você, o trabalhador. E o sindicato também, são duas forças. Mesmo que haja alguma coisa, alguma divergência, isso vai ter, mas são duas forças. Eles vão trabalhar, eles têm as normas deles trabalharem e nós temos a nossa. Então na hora que se junta a favor do trabalhador, então a empresa pensa de um jeito, mesmo que ela sempre vai resistir, qualquer empresa vai resistir. Você vai impor, pedir, solicitar alguma coisa ela vai, ela sempre vai... Sempre tem a choradeira, sempre tem “isso não dá, aquilo não pode”*

*Delegado Sindical, 2007*

## **CAPÍTULO 1 - DO LOCAL AO GLOBAL: A TRANSNACIONALIZAÇÃO DA AÇÃO DOS TRABALHADORES**

O neoliberalismo, a globalização em todos os seus desdobramentos políticos, culturais, econômicos e sociais e os discursos produzidos nas últimas quatro décadas, que tendem a reforçar pensamentos hegemônicos e totalitários, a ascensão do individualismo e a visão corrente da inexistência de alternativas, reafirma a necessidade de dar crédito às inúmeras experiências sociais, muitas vezes, consideradas irrelevantes, considera Boaventura de Sousa Santos (2004). Para ele, esse pensamento hegemônico e totalitário desenvolvido no contexto de consolidação do Estado liberal que vigorou, especialmente, entre os séculos XVIII e XIX, das revoluções industriais e imperialismos deve-se a uma razão indolente que desconsiderou ser a experiência social em todo o mundo muito mais ampla e variada do que se supõe. Dessa forma, toda uma riqueza social que tende a ser desperdiçada é, em última análise, responsável por uma das crises mais fundamentais no presente: a idéia de que não há alternativas fora do atual sistema econômico, social e político dominante. Constituiu-se, assim, um “pensamento único” que tende a desqualificar o coletivo e suas ações. Em contraposição a esse pensamento totalitário, propõe um debruçar sobre as lutas, iniciativas e movimentos tidos como irrelevantes ou considerados frágeis demais para oferecer uma alternativa ao capitalismo.

Nesse sentido, as experiências dos trabalhadores nos locais de trabalho, no cenário de desmonte dos direitos sociais conquistados no século XX, da efetiva precarização do trabalho e de suas condições em vista das políticas flexibilizantes de cunho neoliberal, sinalizam para os diferentes contornos que tem tomado a ação do coletivo frente às mudanças do capital que migra pelo planeta em busca de maior lucratividade. Nesse contexto, lançaram-se dúvidas quanto à própria existência do coletivo. A indústria automobilística é um exemplo paradigmático das transformações nas últimas décadas: trata-se de uma indústria transnacionalizada,

que se reestruturou de forma sistêmica, visando ganhar competitividade internacional. No entanto, as determinações do capital globalizado parecem encontrar resistências dos trabalhadores no plano local, o que significa ser necessário trazer à cena as experiências dos trabalhadores em suas realidades locais nesse contexto de crise social, como decorrência das transições nas diversas dimensões da realidade contemporânea.

O cenário em que o capital e o trabalho se encontram em transição instigou a pesquisa sobre a ação coletiva desenvolvida no interior das fábricas. Nesse sentido, nos perguntamos como os trabalhadores vêm enfrentando ou se adaptando a uma produção, denominada por Krishan Kumar (1997) e outros autores, como pós-fordista e ao movimento transnacional do capital<sup>1</sup>. O estudo das ações dos trabalhadores nos locais de trabalho, organizados em Comissões de Fábrica (CFs) na Volvo e na Volkswagen-Audi e do Comitê Sindical (CS) na Renault pode fazer avançar a discussão sobre a ação coletiva nesse cenário de transição social e de mudança de uma estrutura de produção fordista para uma produção e trabalho flexíveis<sup>2</sup>. Indagamos, assim, se as ações dos pequenos grupos – CF e CS – localizadas no plano micro da fábrica podem favorecer a ação coletiva no plano global e se tais ações sinalizam ou não a emergência de um novo desenho da organização dos trabalhadores e suas lutas. O presente capítulo revela, portanto, que

---

<sup>1</sup> Prevalece um debate na academia acerca das transformações ocasionadas pelas novas tecnologias de informação, que segundo alguns autores, possibilitaram a emergência de um novo paradigma de produção pós-fordista, pós-industrial. Kumar (1997), por exemplo, analisa diversos autores e posições sobre a transição de uma sociedade fordista e industrial para uma sociedade pós-fordista. Antonio Negri e Michael Hardt (2005) são partidários da tese de que as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) mudaram a lógica da produção fordista para uma produção fundada no conhecimento, comercialização, *marketing* e da exigência novas habilidades.

<sup>2</sup> A produção flexível se refere à organização da produção no interior da indústria, estruturada para atender à demanda do mercado. Significa que a produção é ditada e ritmada pelo mercado, eliminando estoques e reduzindo custos. Opõe-se à produção em massa, porque permite numa mesma linha de montagem diversificar modelos, cores e ritmos da produção. Essa produção flexível exigiu que o trabalho também fosse flexível, o que levou diversos países a promoverem alterações na regulação do trabalho, inserindo mecanismos que permitissem contratos flexíveis de trabalho, como é o caso dos contratos por tempo determinado, temporários e a prática disseminada das terceirizações. A terceirização também cumpre essa finalidade de flexibilização, já que a empresa central contrata e descontrata de acordo com a conveniência. Sobre as alterações na regulação do trabalho ver Krein (2001)

a globalização da economia e as mudanças produzidas no trabalho, nada auspiciosas para os que necessitam vender sua força de trabalho para produção da subsistência, justificam a importância de nos debruçarmos sobre como os trabalhadores vêm enfrentando o capital neste cenário de grande mobilidade também do capital produtivo.

Ressaltamos, entretanto, que não é possível generalizar a experiência local para o conjunto da classe trabalhadora. A compreensão de que a realidade apresenta uma pluralidade de condições sociais e teóricas mais complexas do que as teorias encerradas em si alcançam metodologicamente, nos direciona para uma perspectiva em que o local e o global estão distantes e próximos, são diversos e iguais. Nessa linha, as relações entre os trabalhadores são ambivalentes, contraditórias e complementares ao mesmo tempo, pois ação e reação, colaboração e competição, adaptação e conflito têm perpassado as ações dos trabalhadores em diversos âmbitos, inclusive nas representações internas nos locais de trabalho. Certamente, no entanto, um pensamento linear que tende à hierarquização das experiências sociais fica a meio caminho na tentativa de captar a complexidade das relações que envolvem os trabalhadores e suas organizações.

As realidades empíricas sinalizam que questões aparentemente semelhantes possuem significados muito diversos em diferentes contextos históricos e culturais.

Com certeza, lá quando a gente vai nesses encontros mundiais, eles mostram os salários de todos os países, e aí a gente vê que aqui no Brasil a gente ganha um décimo do que eles ganham lá na Alemanha. Quando nós fomos para a Eslováquia, eu pude observar que o salário da Eslováquia é muito parecido com aqui do Brasil, só que a jornada de trabalho deles é pior do que a nossa. Lá eles trabalham assim: dois dias, 2ª e 3ª no primeiro turno, 4ª e 5ª no segundo turno, 5 e 6 no terceiro turno, e folgam um dia e voltam para o primeiro turno. A fábrica funciona 7 dias por semana e 24 horas por dia. É no leste europeu. Com o desemprego eles [as empresas] se aproveitam da situação. (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical da Volkswagen-Audi, 16 jul. 04)

Como assinalam Richard Lock e Katlen Thelen (1998), os países diferem nos arranjos institucionais e na posição que ocupam na divisão internacional do trabalho; assim, as organizações dos trabalhadores enfrentam desafios aparentemente semelhantes, mas com graus de intensidade variáveis e momentos históricos distintos. Isso denota a necessidade de tratar coisas distintas e semelhantes no meio de diversas dimensões e a partir de múltiplos pontos de vista. Além disso, como assinala Max Weber (1991), para dar conta das ações é preciso compreendê-las na sua singularidade e na relação com outros fenômenos. Explicar um fenômeno social exige atenção também às ações individuais, pois há um entrelaçamento entre indivíduo e sociedade que não pode escapar à análise. Tomando de empréstimo essa idéia, o estudo das CFs e do CS não se encontra dissociado das alterações em curso. Novas e velhas relações de trabalho e suas implicações para a organização dos trabalhadores estão ligadas a profundas mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional, ou seja, as micro-macro realidades históricas, local-global inter-relacionam-se, ao mesmo tempo, distinguem-se como se verá a seguir.

### **1.1 - REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES NO CHÃO DE FÁBRICA: RESULTADO DE AÇÕES TRANSNACIONALIZADAS**

O Paraná considerado como um *greenfield* sindical, na afirmação de Araújo (2003) – região com pouca ou nenhuma tradição sindical – com custos salariais abaixo da média da indústria de transformação atraiu os investimentos da indústria automotiva nos anos 1990. Contou para isso, o interesse do governo local/regional, disposto a conceder benefícios fiscais, infra-estrutura e financiamento para realização dos novos investimentos. A vinda das montadoras incrementou o parque industrial do estado, como também contribuiu para a heterogeneidade do mundo do trabalho, ampliando categorias de trabalhadores vinculadas a essa indústria, como é o caso dos metalúrgicos.

Por duas décadas (anos 1980/90) existiu na indústria paranaense somente uma CF, a da Volvo. As montadoras Volkswagen-Audi e Renault que se instalaram nos anos 1990, também foram palcos desse tipo de organização, entre outras razões, devido as condições de trabalho, da história, da conjuntura política, como se verá no capítulo dois, que confluíram para a organização interna dos trabalhadores. Indagamos, assim, porque esse tipo de organização vigora somente na grande indústria automobilística. Outras empresas, como a Bosch, produtora de equipamentos para automóveis e eletrodomésticos, também contam com organização por local de trabalho em suas plantas na Europa, no entanto, no Paraná, não emergiu esse tipo de organização. O que explica, então, o aparecimento de CF e CS na indústria automobilística paranaense? Compreender tais razões implica analisar o que há de comum nessas empresas que possibilita esse tipo de organização interna.

Entre as razões podemos citar em primeiro lugar que se deve possivelmente à própria história da indústria automobilística que, desde suas origens se caracteriza como uma indústria de vanguarda, ao lançar inovações na gestão de mão-de-obra e da produção (fordismo e toyotismo, por exemplo)<sup>3</sup>. Em segundo, não necessariamente nessa ordem, está o tipo de mercadoria produzida: o automóvel, além de seu valor monetário e riqueza que confere ao capitalista, também é símbolo de *status* e padrão de vida, enfim, objeto de fetiche e de consumo extremamente valorizado na sociedade capitalista. Que outros fatores explicam a formação e

---

<sup>3</sup> O fordismo tem como data símbolo o ano de 1914, quando Henry Ford introduz o dia de oito horas e cinco dólares. Para isso introduziu um novo método de trabalho, com tarefas fixas e mecânicas, envolvendo certa rigidez na produção em vista de uma produção em massa, a hierarquização de cargos e salários e um processo de disciplinarização e controle do operário. Uma produção em massa e consumo de massa, implica num novo sistema de reprodução da força de trabalho, numa nova política de controle e gerência da força de trabalho. Embora seja um modo de produzir, não pode se separável de um modo específico de viver, de pensar e de sentir a vida (HARVEY, 1993). Já o toyotismo se refere ao novo paradigma de organização social do trabalho e da produção em substituição ao modelo fordista-taylorista. Originou-se no Japão após a Segunda Guerra Mundial e concebida por Taiichi Ohno, um engenheiro da Toyota, que visava a redução de desperdícios, o fim dos estoques e uma produção de acordo com as demandas do mercado. Sobre isso ver Tauile (2001).

organização das representações internas dos trabalhadores na realidade empírica pesquisada?

Embora as três montadoras tenham características distintas, como se mostrará no capítulo quatro – período de instalação, plantas flexíveis, níveis de robotização etc. – em todas, os entrevistados apontaram para uma cultura e/ou uma filosofia provenientes dos locais de origem: Suécia (Volvo), Alemanha (Volkswagen-Audi) e França (Renault).

Eu avalio assim, que isso é como se fosse uma cadeia. Por exemplo, as leis alemãs exigem isso, dão esse direito de organizar internamente o trabalhador, [...] as leis brasileiras ainda não. Mas as leis alemãs têm essa organização local de trabalho. E a Volkswagen, como ela tem várias plantas na Alemanha e em outras cidades da Europa, então, eles criaram o comitê mundial. Do comitê mundial da Alemanha acabou vindo para o Brasil isso também, certo? E aqui no Brasil, eles começaram a fazer parte desse comitê e esse comitê ao se organizar, ele exigiu que todas as plantas Volkswagen acontecessem isso, certo? Então, digamos assim, seria uma conquista dos trabalhadores alemães que acabou vindo para cá também, certo? E que nós, de certa forma, fomos, digamos assim, beneficiados nessa... Ajudou nessa organização (BRIDI, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi, 08 maio 07).

Significa, portanto, que a formação das comissões de fábrica e do comitê de representação interna dos trabalhadores se deveu a uma construção política dos trabalhadores daqueles países desde o período do Pós-Segunda Guerra (1945), somadas a própria necessidade da empresa ter uma representação sindical no local de trabalho e, também, do sindicato ter pessoas ligadas a ele representando os trabalhadores dentro da empresa, face às novas demandas sindicais.

Destacamos, assim, o peso das organizações (Comitês Mundiais) dos trabalhadores nos referidos países, como cruciais para as direções dessas empresas no Brasil aceitarem ter em suas plantas representação interna dos trabalhadores. Além disso, como afirma o coordenador do Comitê Sindical da Renault, essa empresa "precisa justificar na França" as suas ações frente ao seu comitê mundial e o sindicato, por sua vez, precisava fazer "o seu trabalho de uma forma constante



dentro da empresa, porque era uma empresa que estava começando" (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do Comitê Sindical da Renault, 13 jul. 07).

A análise das condições que levaram à formação das comissões de representação interna dos trabalhadores somente à primeira vista, pode ser atribuída à "cultura" da empresa, como o fazem tanto gerências, como trabalhadores e sindicalistas ao se referirem à existência de representação interna nas plantas da Volkswagen, da Renault e da Volvo.

A recorrência à história dos trabalhadores permite-nos identificar as ações, lutas e as conjunturas políticas, econômicas e sociais que resultaram numa modelagem de relações de trabalho na Europa, distinta das relações que se estabeleceram no Brasil ou noutras partes do mundo, em momentos diferentes. A sociedade salarial da qual fala Castel (1998), por exemplo, não se efetivou plenamente na realidade brasileira e, nesse sentido, quando o direito à representação interna dos trabalhadores, que reflete algum grau de democratização nas relações de trabalho não é absorvido pelo conjunto do empresariado nacional, podemos falar em atraso nas relações laborais<sup>4</sup>.

A pressão para que os trabalhadores da Renault e da Volkswagen-Audi pudessem ter representantes internos partiu, em primeira instância, dos comitês mundiais de trabalhadores dessas empresas e ou de outras plantas do grupo que já haviam conquistado esse tipo de representação como foi o caso da Volkswagen no ABC Paulista. Os Comitês Mundiais de trabalhadores das montadoras européias são frutos da conjuntura política da Guerra Fria (1945-1991) e das ações dos

---

<sup>4</sup> A trajetória de constituição da sociedade salarial, como analisa Castel (1998) para o contexto francês, "assegurou os direitos coletivos, sentimento de pertencer à classe social e a possibilidade de inclusão social a partir da relação de assalariamento. Nessa construção, evidencia-se a luta e a mobilização da classe trabalhadora para a conquista de um conjunto de direitos e proteções que conferiram *status* e um sentimento de pertença ao conjunto dos assalariados, embora não tenha significado uma homogeneização da condição salarial e das condições gerais de vida e trabalho. Esse sistema descrito tinha uma certa funcionalidade, assegurada pela regulamentação do Estado Social". O Estado Social, central na sustentação da sociedade salarial, se tornou mediador dos interesses de classes: empresários *versus* assalariados. (BRIDI, 2005, p 157).

trabalhadores daqueles países, o que nos autoriza a referir-nos ao trabalhador coletivo, que se estendeu para outras plantas no mundo<sup>5</sup>.

Na Volkswagen, como existem comissões de fábrica em outras partes, existe um comitê mundial de 32 trabalhadores no mundo e uma vez no ano esse comitê se reúne, por uma questão de logística se reúne em alguma cidade na Europa, para discutir as questões das fábricas. Eu tive a oportunidade, participei de dois encontros na Alemanha, na Eslováquia e um em Lisboa (BRIDI, 2003. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 16 jul. 04)

O Comitê Mundial é composto por representantes dos trabalhadores das plantas nos diferentes países. Costumam se reunir uma vez ao ano para discutir questões referentes a estratégias globais a serem adotadas pelos trabalhadores. Diversos entrevistados já foram em reuniões do Comitê Mundial representando a sua planta. Existe uma prática de revezamento entre os membros das comissões para comparecer a essas reuniões, que geralmente ocorrem no país de origem da montadora. No Brasil, a Volkswagen-Audi tem também um Comitê Nacional, uma vez que essa empresa possui plantas em Resende - RJ, São Carlos - SP, São José dos Pinhais - PR, com a mesma finalidade do Comitê Mundial: troca de experiências, estratégias e articulação de uma agenda mais ou menos comum. Entre os objetivos, consta o de reduzir as disparidades regionais e entre os países e torná-los menos vulneráveis aos comandos do capital.

Dessa forma, a análise da realidade empírica do setor montador sinaliza ser problemático traçarmos generalizações teóricas sobre o futuro das organizações dos

---

<sup>5</sup> Em linhas gerais, o conceito de trabalhador coletivo foi desenvolvido por Marx (1975), significando que a produção das mercadorias resulta do trabalho não mais individual, mas de uma combinação de trabalhadores que atuam direta ou indiretamente na sua produção. Desse modo, por meio da cooperação entre os trabalhadores tem-se o produto social como sendo resultado da cooperação e da divisão do trabalho no processo de trabalho. Ralph Miliband (1979, p. 29) , interpretando o conceito de trabalhador coletivo em Marx, define como o núcleo da classe trabalhadora "aquela parte do 'trabalhador coletivo' que produz mais-valia". Ressalta o autor, no entanto, que é necessário considerar "os muitos problemas que a expressão apresenta, precisamente na discussão de política e questões tais como a relação da classe trabalhadora com seus órgãos políticos".

trabalhadores, como o fazem algumas teorias, por vezes, apocalípticas do movimento associativo dos trabalhadores. Só é possível falar em enfraquecimento da ação coletiva em termos comparativos, entre diferentes contextos e segmentos. A ação dos trabalhadores metalúrgicos nas montadoras locais não deixa dúvida sobre a ação coletiva no interior das fábricas e que ultrapassa as fronteiras das mesmas. São exemplos dessa ação, o movimento de negociação coletiva envolvendo as três montadoras desde 2004, por ocasião da data-base, como também as relações já citadas que os trabalhadores mantêm nos planos internacional e nacional. Existe um espelhamento entre eles que tende a fazer avançar as conquistas ou arrefecer a ação.

Como analisado no capítulo quatro, de fato, as ações se apresentam mais individualizadas sendo favorecidas pelos acordos coletivos descentralizados e feitos por empresa desde os anos 1990, no Brasil. Até 2004, as negociações na data base eram por empresa e a partir daí deixaram de ocorrer por empresa, passando a ser definidas em Convenção Coletiva entre o Sindicato das empresas (SINFAVEA) para as três montadoras em conjunto e o sindicato dos trabalhadores (SMC). Pode sinalizar uma maior individualização, a posição entre os entrevistados quanto aos acordos coletivos, agora centralizados, para as três montadoras: alguns manifestaram o descontentamento em ter que restringir a pauta de negociação não discutindo mais questões particulares de cada planta; outros reconheciam a importância da ação conjunta da categoria para o fortalecimento da ação coletiva e ainda alguns que reconheciam as limitações, mas ainda assim, consideraram como avanço e a importância do apoio mútuo nas negociações coletivas.

As diferenças entre as plantas também pesam na disposição para a ação. No caso da Volvo, por exemplo, afirma um entrevistado ao se referir à greve de 2006, quando entraram em greve os trabalhadores das três montadoras: a Volvo "é uma firma muito boa para a gente ajeitar a parte interna com eles. Então é muito boa para negociar, pelo fato das duas lá terem parado. Não sei se a Volvo perdeu na época, né, porque poderia ter negociado com nós internamente aqui, poderia ter amarrado"

(BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volvo, 14 ago. 07). Porém, como a negociação envolveu as outras duas empresas que resistiram a conceder o aumento salarial reivindicado, o impasse resultou em greve. Toda greve é indesejada e considerada desgastante pelos trabalhadores. Os que já participaram de uma greve e foram tomados pela incerteza devido aos rumos que essa ação poderia tomar compreendem e evitam julgamentos valorativos sobre trabalhadores envolvidos. A greve é considerada sempre o último recurso numa negociação.

As negociações agora (re)centralizadas implicam novas aprendizagens para o SMC a cada negociação. Pois, nesse caso, o sindicato, precisa conseguir articular e intermediar o conjunto das ações nas diferentes plantas, desde a convocação e realização das assembléias, compartilhando as decisões tomadas pelos trabalhadores de cada planta até a execução do que foi decidido em cada assembléia realizada em cada turno de trabalho<sup>6</sup>. Quando um turno decide algo diferente do outro e, mesmo decisões entre as plantas não coincidem, há uma complexificação que exige do sindicato e das comissões de fábrica uma maior capacidade política de negociação e de costura das ações. Em casos de greve, a realização do piquete pelo sindicato, por exemplo, é uma das maneiras de execução de decisões tomadas em assembléia.

É importante lembrar que os trabalhadores dessas plantas no Paraná, são da geração que, desde a implantação das empresas, foram inseridos na lógica das negociações individualizadas (por empresa). Mesmo no caso da Volvo, que tem um percentual maior de trabalhadores mais velhos, verifica-se um grande número de trabalhadores jovens, nascidos nos anos 1980, que não viveram outra realidade<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> A Volkswagen-Audi possui três turnos de trabalho desde junho de 2004 e a Volvo desde o primeiro semestre de 2007.

<sup>7</sup> A idade média do trabalhador das linhas de montagem gira em torno de 25 anos. Isso se deve às novas exigências dessa indústria em termos de polivalência, força e agilidade física e mental, características não restritas às montadoras no Paraná. O perfil traçado pelo DIEESE e CNM, das plantas no período de 1995 a 2000, confirma essa mudança quanto à idade dos trabalhadores, com a predominância da faixa etária entre 20 e 25 anos, no Brasil. Na Volkswagen-Audi, os trabalhadores que tem entre 18 e 25 anos, 44%, entre 26 e 36 anos 45% e apenas 11% acima de 36 anos. Na Renault, a idade média é de 28 anos e na Volvo a média de idade é 34,3 anos.

Nesse sentido, pode-se apostar em aprendizagens novas: negociar coletivamente e pensar além das fronteiras da empresa que trabalha. A atual conformação das montadoras espalhadas pelo mundo impõe para os seus trabalhadores de montadoras o desafio de, justamente, atuar de modo transnacional, inclusive para garantir os próprios postos de trabalho. Assim, o papel dos comitês mundiais de trabalhadores e do sindicato é fundamental para canalizar, intermediar e, ao mesmo tempo, fomentar a ação dos trabalhadores inter-fábricas.

A afirmação, no entanto, de que esta ou aquela empresa possui uma cultura que favorece a organização dos trabalhadores no local de trabalho merece esclarecimentos e atenção quanto às limitações do uso do conceito de cultura. Atribuída a uma "cultura", a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho foi em verdade, resultado de ações coletivas dos mesmos numa dada conjuntura (do pós-guerra) onde alçaram certa institucionalidade e regulação. A Declaração sobre Direitos Sociais e Relações Industriais na Volkswagen refere-se ao direito de associação e assinala essa regulação:

Reconhece-se o direito fundamental que todos os trabalhadores têm de constituir sindicatos e representações laborais e aderir aos mesmos. A Volkswagen e os sindicatos ou representações laborais trabalham abertamente em conjunto, com vista à resolução cooperante e construtiva dos conflitos (Carta Social, Bratislava, 06. jun.2002).

Da mesma forma, a Renault assegurou em sua Carta Social o direito à representação:

A Renault zela para que a representação do pessoal seja assegurada em todas as unidades do Grupo por funcionários das referidas unidades. Esses serão representativos em função de haverem sido eleitos ou pelo próprio fato de pertencerem às respectivas unidades. A Renault reafirma seu compromisso com o rigoroso cumprimento da liberdade sindical, em termos de adesão e de responsabilidade sindical, em conformidade com os princípios fixados pela convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical. O reconhecimento da liberdade sindical comporta, para cada funcionário, o direito, ou não, de adesão. A Renault afirma também o seu anseio de cumprir os termos da convenção nº 98 do MIT no que tange ao direito de organização e de negociação coletiva. A Renault manifesta o

seu compromisso com a declaração do MIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho adotado em 1998 na 86ª sessão da Conferência do Trabalho, tanto no que se refere à liberdade de associação como ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. (Declaração firmada em data de 12 Out. 2004 na sede da Renault, em Boulogne-Billancourt - França).

São assegurados o direito e a liberdade de sindicalização em todas as unidades do grupo Renault, de modo que os representantes dos trabalhadores da planta em São José dos Pinhais reiteram o papel da Carta Social assinada pela empresa francesa como forma de pressão:

Nós usamos aquela questão assim, por exemplo: lá na cozinha está dando uma pressão, precisa trabalhar demais e tal, exigindo demais [...], não está dando condições. Nós chegamos na Renault: 'olha, a carta de direitos sociais fundamentais da Renault diz as empresas que querem prestar serviço pra Renault têm que se adequar ao máximo possível no que nós pedimos'. (BRIDI, 2006. Entrevista com o coordenador do CS da Renault, 13 jul. 07)

E os direitos constitucionais, porque a Constituição de 88, ela adotou também, se você for ver, é uma leitura da Carta Magna, do artigo quinto, respeitar o ambiente de trabalho, a pessoa como ser humano [...], alguma coisa assim, entendeu? Então, isso, nós usamos hoje. 'Ah é? Tu tá mandando o cara embora, e ele está doente, tu tá desrespeitando a carta'. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical do CS da Renault, 13 jul. 07)

Diversas atividades na empresa são realizadas por terceiros, assim, a Carta Social é utilizada pelos representantes dos trabalhadores como instrumento para forçar a empresa a manter certa vigilância quanto às condições de trabalho das empresas fornecedoras.

A cultura, à qual se referem os trabalhadores consiste em verdade, do conjunto de direitos que os trabalhadores europeus garantiram – aqueles inscritos na sociedade salarial – inclusive o direito de representação interna. Essa "cultura" não se transpõe facilmente de um país para outro. No caso da Volvo, houve necessidade de preparação das chefias para lidar com esse tipo de organização no período de

1986 a 1988. Nas duas outras montadoras, os níveis gerenciais brasileiros apresentam dificuldades em administrar, pautando-se no diálogo e na negociação constante com os representantes internos dos trabalhadores, de modo que estes recorrem com alguma frequência para a empresa na Europa e para os comitês mundiais de trabalhadores.

Os compromissos sociais estabelecidos nas Cartas Sociais assinadas pelas empresas européias resultaram da aceitação do conflito capital-trabalho como dimensão intrínseca do capitalismo e, conseqüentemente, da necessidade de interlocutores para a intermediação. A história revela que, certamente, não foram frutos da dádiva ou benevolência capitalista, mas resultados das ações políticas dos trabalhadores e suas instituições.

O interesse da empresa em ter interlocutores para negociar deve-se à pressão dos trabalhadores e de seus comitês mundiais, que extrapolam as fronteiras nacionais, como também pela necessidade de negociar diversas temáticas no âmbito da produção flexível e otimizar o funcionamento da empresa:

É assim, é muito mais fácil você negociar com um grupo de cinco pessoas do que com um grupo de 4.000 trabalhadores. Então, você tem cinco pessoas para ou passar suas informações aos trabalhadores ou colher informações dos trabalhadores. E você faz todo o papel de... Levar ao trabalhador a notícia, colher dele o que ele espera daquilo. Isso como? Supomos: eu tenho uma hora-extra em tal data, o chefe, o líder fazer uma pesquisa é uma coisa, a comissão de fábrica fazendo é outra, é diferente a pesquisa. Então, você traz o sentimento que você tem daquilo para a empresa. Realmente é um sentimento mais real, porque o trabalhador, muitas vezes, tem medo de dizer para o líder que ele não quer fazer hora-extra e para nós não. Então, você traz para a empresa realmente o que está acontecendo no chão de fábrica. Muitas coisas que não chegam na cúpula, por você chega. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 maio 07).

As empresas, por outro lado, também utilizam da negociação com os representantes como escudo para questões conflituosas como afirma o trabalhador "quando tem uma encrenca, você põe lá no mural 'conforme foi negociado com a

comissão interna e o sindicato'. 'Com a representação interna de empregados e o sindicato fica estabelecido que...' (14 maio 08). Ou seja, são os representantes dos trabalhadores que fizeram a negociação e a assembléia, quem escutará se foi uma má negociação: "um xingamento, essas broncas" por parte dos trabalhadores.

Por conta disso e, entre outras razões, alguns autores costumam afirmar que tais comitês não passam de um "braço" da empresa. Questionamos aqui o caráter absoluto dessa interpretação a respeito das organizações internas dos trabalhadores. Será que os trabalhadores – que têm a possibilidade real de, a cada três ou quatro anos escolherem seus representantes – permitirão, de modo permanente, que esses passem por cima de seus interesses? Em nenhuma das montadoras constatamos isso. Ao contrário, os entrevistados confirmaram, que se os eleitos não realizarem um bom trabalho como representantes, não se reelegerão na eleição seguinte.

Na minha avaliação, existe uma preocupação maior, um compromisso maior desse representante, porque ele sabe que se ele não fizer um bom trabalho, na próxima eleição ele está fora. Porque os trabalhadores não vão eleger ele, vão eleger uma outra pessoa, certo? Então, existe essa preocupação, esse compromisso, mais do que o trabalhador [diretor de base] que é eleito pela categoria toda. Ele não precisa ter o compromisso com a fábrica dele. (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador na CF Volkswagen-Audi, 08 maio 07)

Agora a segunda eleição não! Dessa vez se você fez um bom trabalho, você vai ser eleito. Se eles acham que você não fez um bom trabalho, aí é fato concreto que nós já vimos acontecer aqui na fábrica. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 maio 07).

As cobranças por parte do trabalhador são constantes. Um acordo ruim que não atenda os interesses da categoria, por exemplo, é rapidamente questionado pelos trabalhadores. Por isso, acreditamos que as organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho têm sido fundamentais para as mobilizações que têm trazido conquistas para os metalúrgicos nas indústrias automobilísticas locais. Além disso, esse contexto exige também a maior participação do sindicato, pois a grande parte daquilo que é negociado requer não somente uma mera presença mas a atuação do sindicato, razão pela qual, ele precisa estar inteirado do que acontece na base.



A análise das ações das comissões de representação interna das montadoras demonstra serem estas resultadas de ações articuladas e de construções políticas dos trabalhadores nas instâncias global-local. A realidade empírica, também apontou alguma relação entre surgimento de CF e "cultura" da empresa, por isso, a necessidade de qualificar essa "cultura" e o seu papel no âmbito das empresas. Assim, embora não seja objetivo desta tese discutir cultura organizacional, buscamos, nas páginas que seguem, refletir sobre a idéia de "cultura de empresa" presente na fala dos entrevistados de modo a desmitificá-la no contexto da indústria automobilística no Paraná

## **1.2 - A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA IDÉIA DE "CULTURA DA EMPRESA"**

No começo dos anos 1950, Elliot Jacques, citado por Omar Aktouf (1996 p. 41), definiu como cultura da empresa "o modo habitual de pensar e agir", "aprendido e aceito", "mais ou menos compartilhado pelos empregados da empresa", tratando-o como um conjunto de hábitos e socialização criados pelos e entre os membros da organização. O conceito de cultura é muito mais vasto inscrevendo-se profundamente nas estruturas sociais, no inconsciente, no vivido e no vir a ser do coletivo humano. Aktouf considera o uso trivial do conceito de cultura da empresa como abusivo.

As várias correntes analisadas concebem a cultura da empresa como um "cimento social", um sistema de crenças, de valores, e de normas, que constituem "modelos de comportamento", "um conjunto de símbolos", de "significados" e de "objetivos" compartilhados. Qualquer que seja a escola, afirma Aktouf (1996, p. 43) a "cultura" da empresa "é a quase mágica comunhão de todos, patrões e operários, dirigentes e dirigidos, em um mesmo e entusiástico movimento de sustentação da empresa e seus objetivos". Contrastando os usos que normalmente se faz do conceito

de cultura com os conceitos configurados pela antropologia, a etnologia analisa que a cultura implica interdependência entre história, estrutura social, condições de vida e experiências subjetivas das pessoas por ser

um conjunto de elementos em relações dialéticas constantes: relações concreto-econômicas, sociais e simbólicas. [...] A cultura é um complexo coletivo feito de representações mentais que ligam o imaterial do material. [...] não significa necessariamente unidade, homogeneidade ou monolitismo. [...] A cultura é organizada, sustentada e mantida por elementos constitutivos indispensáveis e universais, em especial o mito" (AKTOUF, 1996, p. 50).

As dimensões da história, da estrutura social, das idéias e ideologias não podem ser pensadas separadamente. Por isso, tomamos "cultura da empresa" entre aspas, pois aquilo que é denominado como fazendo parte da "cultura" pode ser obra de seus dirigentes, que seguindo modismos ou tendências organizacionais, tratam de impingir por meio de diversas estratégias, refrãos, slogans e palavras de ordem aos trabalhadores para forjar uma identidade com a empresa. Aqui verificamos um paradoxo: enquanto modernos gestores de empresas buscam firmar uma identidade ou processos de identificação do trabalhador com o seu trabalho e com a empresa em que trabalha; as estatísticas e os números do desemprego e as mudanças no mercado de trabalho sinalizam a dificuldade que os trabalhadores apresentam em se manter em seus empregos, condição necessária para a formação de identidade<sup>8</sup>. A rotatividade na indústria automobilística é um fato inegável, como é o caso da Renault, instalada em São José dos Pinhais em 1998, afirma o entrevistado:

Quem entrou comigo na pintura só tem eu. Então por aí você vê, nós entramos na pintura dez operadores sênior, mas depois entrou mais uns. Aqueles, os operadores antigos não têm mais ninguém, pra tu ver um cara antigo de Renault não é fácil, tem que procurar, porque no grosso modo você não encontra. É uma piaçada nova. Tem aquela disposição, explosão né? Tu não vê mais aquele pessoal cinco, seis, oito anos de Renault, não

---

<sup>8</sup> Márcio Pochmann (1999) analisa que o processo de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro se inicia nos anos 1980, quando se rompe com o projeto de industrialização nacional e se adota um conjunto de medidas macro-econômicas. Considera, porém, que é nos anos 1990 que os sinais de desestruturação do mercado de trabalho se evidenciam, quando ocorre um movimento de desassalariamento, provocados pela eliminação de empregos com registro em carteira. O desemprego aumentou no período de 1989 e 1995, cerca de 16% em média a cada ano (POCHMANN, 1999).

consegue ver. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07).

Além disso, a heterogeneidade dos contratos de trabalho atinge a construção de identidade do ser trabalhador. Os trabalhadores vivem um processo de descontinuidade permanente devido à rotatividade no trabalho, ao desemprego e à oscilação entre empregos formais e informais. A formatação da indústria moderna estruturada nos moldes flexíveis e de produção enxuta, como é o caso das indústrias automobilísticas, segmenta e fragmenta a classe trabalhadora, atingindo as organizações dos trabalhadores, na medida em que pulveriza e dilui os laços que conferem identidade coletiva ao trabalhador (BRIDI, 2005).

Se isso é fato, como pensar em "cultura da empresa", se aqueles que nela trabalham se encontram na condição de subordinação e vivem num cenário de "perigo permanente de difusão dos valores e da racionalidade dos poderosos" como afirma Aktouf (1996, p. 45)? A sociologia do trabalho tem mostrado que as empresas por meio das inovações organizacionais e novas formas de gestão do trabalho vêm renovando as formas de alienação e de dominação ao buscar capturar a subjetividade do trabalhador.

Ainda que se admita que a cultura é construída por meio da interação e, que os gerentes têm um papel no estabelecimento das condições dessa interação,

existe um odor de manipulação nessa situação que faz crer que a cultura possa ser alguma coisa diferente da realidade vivida, espontânea, subjetiva, dos indivíduos; que ela possa ser alguma coisa diferente da relação dos indivíduos com as suas condições de existência, para ser alguma coisa que possa ser decretada e mudada à vontade. (AKTOUF, 1996 p. 47).

Os argumentos sobre os usos e abusos do conceito de cultura e mito direciona a preferir o termo "visão coletiva" em vez de "cultura", completando o raciocínio de dúvida acerca desse gênero de cultura:

é alguma coisa que pode tirar proveito da situação de anomia crescente que caracteriza as sociedades industriais, pode também ser apenas um ditame de *engenheiros fabricantes de cultura* ou de *líderes-fazedores-de-*

*valores. As aparências de comunidade não são a comunidade, as palavras da cultura não são a cultura. [...] a relação antinômica do verdadeiro espírito de comunidade na empresa se dá, de um lado, com o sistema industrial dominante, onde reinam a competição e o individualismo, o maximalismo, a ordem estabelecida e, de outro lado, com a secular contradição inerente ao trabalho industrial - a tensão entre cooperação e conflito" (AKTOUF, 1996 p. 78).*

Questionada a utilização do conceito de cultura no âmbito das organizações, a autora Maria Tereza Fleury (1992) identifica que é possível observar como certos símbolos são criados e os procedimentos implícitos e explícitos para legitimar determinada situação e visão de mundo. Nesse sentido, a idéia da empresa como uma grande família exemplifica a criação de um mito, integrando vários significados e os processos de sua legitimação. Quando a Renault no Brasil era administrada por franceses, demarcam os trabalhadores, as condições eram melhores que as atuais, dos pós-franceses. Para eles, havia a preocupação com uma série de questões que os brasileiros não levam em conta, desde o tratamento diário com os trabalhadores até questões de rotatividade, havia uma política de manter o trabalhador na empresa que agora não há mais: "nós apostava que o dia que tivesse brasileiro ia ser melhor, e foi pior, quando a Renault colocou um brasileiro na direção da indústria" (BRIDI 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07).

Isso revela formas de gestão de trabalho diferenciadas como os trabalhadores atestaram. Sinaliza que os indivíduos carregam junto sua cultura e seus valores para o âmbito do trabalho. Os trabalhadores sejam franceses ou brasileiros não se separam de sua cultura e isso se reflete no processo de trabalho. No caso do Brasil, ainda prevalecem as relações autoritárias entre empregador e empregado, condição diferenciada na França, onde os trabalhadores já alçaram outro patamar de relação.

Na leitura de Fleury (1992, p. 18), que admite o conceito de cultura aplicado à empresa, Edgar Schein avança na proposta de trabalhar a questão da cultura organizacional, segundo o qual, trata-se do conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender estratégias para "lidar com os

problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas". Nesse sentido, considera que se "a organização como um todo vivenciou experiências comuns, pode existir uma forte cultura organizacional que prevaleça sobre as várias subculturas da unidade" (FLEURY, 1992, p. 20). Observa, também, a tendência do desenvolvimento de vários grupos com culturas próprias, geralmente entre aqueles com ocupações semelhantes, atribuindo maior importância aos fundadores da empresa, no processo de moldagem de seus padrões culturais.

Sobressai na análise de cultura organizacional, a noção de cultura como uma determinada visão do mundo passada para o conjunto dos trabalhadores de uma empresa. A ausência da abordagem da dimensão do poder, intrínseca aos sistemas simbólicos e o seu papel de legitimação da ordem vigente, indica uma lacuna importante a ser preenchida por análises que incluam a dimensão do poder e contradições no âmbito das firmas. Nesse sentido, Fleury cita o estudo de Max Pagès, para quem a organização moderna,

se configura como um lugar autônomo de produção simbólica, articulada às demais práticas da empresa: de pessoal, mercadológica, financeira e comercial. A empresa capitalista clássica seria o local privilegiado das relações econômicas - 'trabalha-se para ganhar a vida'. Ela se apoia sobre certos aparelhos ideológicos da sociedade global como família, a escola, a religião, os quais ela reforça e é por eles reforçada: não produziria, porém, por si mesmo um universo simbólico próprio. A empresa hipermoderna investe também nos aparelhos ideológicos da sociedade global (notadamente através de intermediação do Estado) procurando influenciar suas orientações e se torna ela mesma um dos locais por excelência da produção ideológica. Ambiciona, e em larga medida o consegue, torna-se um lugar de produção de significados e de valor" (FLEURY, 1992, p. 22).

Destacamos, portanto, a ideologia dentro da empresa, no discurso dos dirigentes que também é partilhada pelos empregados, na medida em que estes participam de sua elaboração. O papel da ideologia, além de mascarar as relações sociais de produção, reforça a dominação para conseguir a exploração dos

trabalhadores, analisa Fleury (1992). E assim, a cultura organizacional age como elemento de comunicação e consenso, pois oculta e instrumentaliza relações de dominação. É nessa medida que um sindicato vigoroso se sobressai podendo contribuir para a politização dos trabalhadores, atuando em conjunto com as comissões de representação dos trabalhadores internamente, informando e formando de modo a ajudá-los a resistir aos imperativos do capital. A adesão dos trabalhadores da Volvo à greve em 2006 foi resultado também da ação do sindicato e de seu discurso convencendo a assembléia a votar a favor da greve, uma vez que nesta questão os representantes internos acreditavam na saída da negociação com a empresa. Além disso, é preciso considerar que, comparativamente, os trabalhadores dessa empresa foram os que mais perderam nos anos de 1990, devido à política da empresa de contenção dos salários ao buscar equiparar-se com o mercado local e não mais ao ABC Paulista.

O explicitamento, ainda que de forma resumida das posições a respeito da cultura organizacional, sugere que olhemos atentamente para as explicações dadas sobre as montadoras, onde certos comportamentos ou situações são associados a uma dada "cultura". Em verdade, parte do que é apontado como atributos de uma "cultura" desenvolvida ou criada dentro das organizações devem ser analisadas criticamente, atentando-nos para as implicações que envolvem o conceito de cultura. As orientações e estratégias empresariais podem ser concebidas como cultura? De fato, os autores, principalmente aqueles que defendem a existência de culturas organizacionais, tomam como ponto de partida os ritos (de entrada na empresa, de socialização, de saída etc.), os mitos (que envolvem elementos da história e dos fundadores da empresa e acontecimentos marcantes), os símbolos (tangíveis ou não) e os dogmas e mandamentos da empresa, que são passados aos trabalhadores desde o momento de sua entrada na empresa. Cada trabalhador ou grupo que emerge dentro da empresa tende a redimensionar de modo dialético a "cultura" que encontra, isto é, a empresa passa seus códigos de valores, orientações etc., porém os

trabalhadores os interpretam, invertem e resignificam, de modo velado ou como resistência, uma vez que vivenciam uma relação de subordinação.

É pela cultura da Volkswagen do Brasil, da Volkswagen mundial, e até do [...], que é o novo presidente da Volkswagen do Brasil. Ele não tem problemas com a gente. Nós não temos problema com ele. Acho que é mais fácil a gente negociar com ele do que com determinados diretores, gerentes. Às vezes você tem uma pessoa que manda e que todos sabem que ele manda. E ele sabe que ele manda. Ele não precisa mandar e nem mostrar o poder que ele tem. Às vezes tem uma pessoa que manda, todo mundo sabe que ele manda. Mas se ele não ficar a todo o momento e mostrar que ele tem poder, que ele é o manda chuva... (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 08 maio 07).

Uma visão ampliada de cultura e a percepção de que esta se encontra transversalizada pelas várias dimensões da vida humana, inclusive a do trabalho, permite que identifiquemos "culturas" que seriam mais bem definidas como filosofias organizacionais, considerando as críticas que Aktouf (1996) fez da utilização do conceito de cultura. É preciso que consideremos quem são os criadores de cultura da organização, de maneira a distinguir aquilo que é resultado da pregação insistente dos dirigentes como estratégia para ampliar a produção, vender mais e melhor, daquilo que faz parte da própria dinâmica dos trabalhadores, dos seus ritos, das suas práticas e dos significados que partilham no processo de trabalho.

Considerar também que, por parte das gerências e seus teóricos organizacionais ocorre a apropriação do conceito de cultura, para definir algo que só na aparência é cultura como afirma Aktouf (1996). Os trabalhadores, mesmo que absorvam a "cultura" passada pela empresa, também são criadores de cultura e utilizam do conceito de "cultura" para denominar não apenas o *modus operandi* da empresa, como um modo de vida dentro da empresa, que engloba a maneira como os trabalhadores se relacionam, os vínculos que estabelecem e que ultrapassam as fronteiras do trabalho.

Somente por meio da análise é possível distinguir os fenômenos que ocorrem dentro da empresa: aquilo que é resultado da manipulação e das estratégias empresariais adotadas daquilo que se constitui em práticas construídas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho e fora dele e das relações que estabelecem com o seu trabalho e com os colegas de trabalho.

Na abordagem de Mancur Olson em *A lógica da ação coletiva* (1999), o tamanho do grupo influi positivamente na eficácia da ação coletiva, desta forma e, com o intuito de compreender a ação coletiva no interior das montadoras, analisamos a seguir em que medida o tamanho do grupo é determinante para que ocorra ação coletiva.

### **1.3 - AÇÃO COLETIVA E PEQUENO GRUPO**

Uma Comissão de Fábrica se constitui num grupo pequeno. Será que a ação do pequeno grupo favorece uma ação coletiva?

A variável tamanho do grupo não nos parece determinante na disposição da ação coletiva, pois esta é favorecida por um conjunto de fatores que ultrapassam a variável tamanho. No entanto, segundo Olson (1999), as vantagens dos grupos pequenos são evidentes tanto empírica quanto teoricamente e, nesse sentido, cita John James (idem, p. 66), que afirma: “os comitês devem ser pequenos quando se espera ação, e relativamente grandes quando buscam pontos de vista, reações”, ou seja, “os grupos que realmente fazem o trabalho são de fato grupos pequenos”. Para fundamentar essa proposição, Olson cita George Simmel (idem, p. 67), que declarou que os grupos pequenos podem agir com mais decisão e utilizar seus recursos com mais eficiência do que os grandes, pois estando centripetamente organizados costumam reunir e empregar o máximo de energia, enquanto nos grupos grandes essa energia permanece apenas em estado potencial. Para Olson (1999) os grupos



pequenos “ou privilegiados”, estão “em posição vantajosa já de saída, porque alguns ou todos os seus membros terão incentivo para se esforçar a fim de que tudo corra bem. Isso não vale para o grupo grande. No grande grupo os incentivos que concernem ao grupo não concernem também automaticamente aos indivíduos do grupo” (idem, p. 69). Além disso, os grupos pequenos terão suas necessidades coletivas preenchidas de uma maneira ou de outra,

e o grupo realmente pequeno tem uma boa chance de que a ação voluntária resolva seus problemas coletivos, ao passo que os membros do grupo grande e latente não podem agir conforme seus interesses comuns desde que os membros do grupo sejam livres para promoverem seus interesses individuais (OLSON, 1999, p. 70).

Nessa linha, destacamos que tanto a CF da Volvo mais antiga, quanto as mais recentes – Volkswagen-Audi e Renault no Paraná – “conseguem explicitar a política da empresa quanto à remuneração, inovações técnicas e organizacionais, terceirizações entre outras” (BRIDI, 2005, p. 3). A produção enxuta e flexível, a negociação descentralizada – por empresa – exige do sindicato o enraizamento no chão de fábrica, uma vez que são instados a assinar acordos que passam pelo conhecimento do que acontece na linha de produção, das metas estabelecidas e do seu cumprimento ou não, além de um comportamento sindical propositivo. Isto significa que as Comissões de Fábrica ou Comitê Sindical interno dão maior visibilidade ao que acontece no chão de fábrica e, num contexto de flexibilização de direito e da produção, estas se revelam cruciais para as melhorias salariais e de condições de trabalho, além da proteção aos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores experienciam no dia-a-dia, condições de trabalho e salariais que desejam ou não, que sejam modificadas. Elegem uma comissão (geralmente entre três a seis membros) que os represente junto à direção da empresa, mas que não se distancie do trabalho no chão de fábrica como acontece com os dirigentes sindicais, encarregados de organizar toda a categoria e não apenas um segmento.

Então os trabalhadores precisam muito da entidade nossa, que é o sindicato, junto com a comissão de fábrica que faz a parte interna da

fábrica. E a gente agregando com a comissão de fábrica, a gente tem um só objetivo que são os trabalhadores né? (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 ago.07)

Isso significa que os representantes precisam manter-se colados ao trabalho e aos trabalhadores, pois qualquer descontentamento pode levá-los ao descrédito na eleição seguinte (a cada três ou quatro anos dependendo do estatuto em cada planta). A participação, para o conjunto dos trabalhadores, ocorre no próprio local de trabalho, não há gastos de tempo com deslocamentos, os trabalhadores têm respostas rápidas e mais palpáveis às suas demandas, a ação corpo a corpo é cotidiana e os problemas são discutidos no momento em que aparecem. Nesse sentido, identifica-se a mudança: é o sindicato que vai às portas da fábrica fazer assembleia e não mais o trabalhador que se dirige ao sindicato como ocorria anteriormente nos anos 1980.

Há um componente que não é meramente econômico já que as comissões de fábrica representam também um espaço que permite aos trabalhadores refletirem sobre o seu trabalho e tomarem decisões. Nesse aspecto, caracteriza-se como espaço de ação política e de intervenção por parte dos trabalhadores nas condições e gestão de trabalho, como mostrou Elaine M. V. Francisco (2005), mesmo que limitado pela condição de subordinação.

Embora as comissões de fábrica ou comitê sindical possibilitem a dinamização da atuação sindical, os pequenos grupos (caso das comissões) não teriam força política, pois “as forças de mercado trabalham contra qualquer organização que opere apenas em uma parte do mercado” (OLSON, 1999 p. 81). Os trabalhadores, porém, sabem e reconhecem que as empresas têm mais força que as suas organizações locais, embora se encontrem subordinados, articulam-se com outros grupos nacionais e hoje, também transnacionais.

A necessidade de articulações transnacionais, mais do que uma utopia sonhada por Karl Marx no Manifesto Comunista (s.d, p. 21) – afirmada em sua célebre proposição "Trabalhadores do mundo, uni-vos" – deve-se no contexto atual

ao fato de que o grande capital do setor automotivo, beneficiado pelas possibilidades proporcionadas pela revolução tecnológica, adotou como estratégia a deslocalização e realocação de suas plantas no mundo, em busca de regiões de baixos salários de pouca tradição sindical<sup>9</sup>. Este foi o caso das montadoras que se estabeleceram no Paraná, atraídas também por incentivos fiscais e a posição estratégica em relação ao Mercosul, como mostraram Araújo et al. (2002). A moderna fábrica fluída, flexível, com a sua capacidade de deslocar e realocar a produção possibilita ao capital ameaçar as organizações dos trabalhadores, pressionando para reduzir salários, aumentar jornadas, intensificarem os ritmos de produção e outros. Isso exige dos trabalhadores uma organização e articulação mais ampla, não reduzida à esfera local.

No ano de 2002, a Volkswagen chegou com um projeto chamado 5000 por 5000 e esse projeto previa a contratação de 5000 trabalhadores e a Volkswagen chegou para o sindicato da Alemanha e disse: 'ou vocês concordam com um novo contrato de trabalho, com uma jornada superior e salário inferior, ou nós vamos produzir esses 5000 empregos em outra parte do mundo, seja no Brasil, seja na África, ou no Leste europeu'. E eles fizeram isso. Foi um ano e meio de negociação com o sindicato e gerou 5000 empregos [...] com uma jornada de trabalho anualizada, como se fosse um banco de horas, então se tem produção eles podem trabalhar domingo, feriados, jornadas além de 8 horas e não recebem um centavo por isso (BRIDI, 2003. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 16 jul. 04)

Nesse sentido, as relações entre CF, sindicatos nacionais e comitês mundiais são imbricadas uma vez que os trabalhadores identificam ser global a estratégia do capital, exigindo ações também globais por parte dos trabalhadores, inclusive para garantir o não fechamento de postos de trabalho.

O próprio comitê [mundial] teve uma vez aí que se colocou. Veio para uma assembléia numa situação de um carro, e o próprio comitê enviou um manifesto para a Renault pedindo que ela conduzisse e tal. E quando a Renault também resolveu demitir o companheiro Paulo, eu acionei o comitê, o comitê também falou que se a Renault resolvesse manter a demissão dele, a delegação estava vindo pra cá e iria parar a fábrica, aí a

---

<sup>9</sup> Só no Brasil, hoje, são 23 montadoras espalhadas pelo território nacional.

Renault resolveu fazer um acordo: manter ele afastado pelo sindicato e pagando o salário inteiro. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07)

Embora cada comissão de fábrica esteja centrada na sua planta, verificamos que não se encontram isoladas, mas apresentam algum nível de articulação nacional e internacional e o entrelaçamento de ações entre atores locais e globais.

Para Olson (1999, p. 81), os sindicatos costumam "ter especial interesse em trabalhar para que todas as empresas de qualquer mercado determinado sejam obrigadas a pagar salários de acordo com o piso da categoria estabelecido pelo sindicato". É evidente, na realidade do setor automotivo atual, que os metalúrgicos ligados às montadoras estabelecidas no Brasil desejam elevar o piso salarial da categoria nacionalmente, pois as disparidades salariais entre as regiões têm o poder de refrear as ações reivindicativas econômicas.

Embora existam algumas convergências entre a análise de Olson sobre os grupos pequenos e destes com as Comissões de Fábrica na sua maior capacidade de ação, não logra ser a melhor explicação. Pois, mesmo as ações de grandes grupos – o sindicato, por exemplo – são sempre planejadas e executadas por pequenos grupos a partir da divisão de tarefas entre os seus membros e as várias comissões que compõem um sindicato. As plenárias cumprem o papel de costurar as ações, imprimir linhas de ação e assim por diante. Embora, em pesquisa referente aos anos 1980, Boito Jr. (2005, p. 18) identificou na realidade paulista que “os operários dos grandes estabelecimentos fabris têm mostrado, ainda, uma propensão muito maior do que o restante da classe operária para a ação grevista”. Tendo como universo seis setores operários – os metalúrgicos, têxteis, químicos, plásticos, marceneiros e trabalhadores na indústria de carnes em conserva e frios – na cidade de São Paulo, nos anos de 1985, 1986 e 1987, foi constatada “concentração das greves e dos grevistas nas empresas com mais de 500 operários” (idem, p. 18). Nessas empresas verificam-se melhores níveis salariais. Observa Boito Jr. que nas greves dos anos

1980 em São Bernardo, as Comissões de Fábrica das grandes montadoras tiveram papel decisivo nas denominadas: “greves ao ‘pé da máquina’, ‘operações tartaruga’, ‘vaca brava’, ‘greve geral’ realizada com os trabalhadores dentro das fábricas em 1989, e a chamada greve ‘abelha’ de 1990” (idem, p. 101). A existência de trabalhadores organizados no local de trabalho tende a favorecer a ação coletiva, uma vez que esta exige organização para atingir os interesses comuns. É favorecida pela maior dificuldade de abstenção dos trabalhadores, que são pressionados pelos próprios colegas no local de trabalho:

Você quer correr o risco? Se você furar [a greve], você tem outro risco: teus amigos te verem lá dentro você é escoraçado de lá. Tem que ter inteligência. Tem que ter discernimento. Porque se eu vejo um cara, quando eu vejo que fura a greve, depois lá dentro ele começa a pedir as coisas... Então, eu que falo perto de todo mundo, poucos amigos fazem isso com os outros. [...] Meu Deus! Chamam de safado [quem fura a greve], o cara senta na mesa e eles levantam e vão para a outra mesa. Eu acho que a pessoa tem que ser assim, se eu lutei pela greve eu devo respeitar. Se eu não votei por ela, mas é a opinião da maioria, eu também tenho que respeitar. Porque se eu for furar uma greve, eu desestabilizo todo o movimento. Ele quer assim, ele quer o lucro em tudo e não quer ter prejuízo da greve (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07).

Com a atuação das CFs e CS, os resultados são mais visíveis ou mais rápidos de serem atingidos, sobretudo naquelas questões que dizem respeito ao cotidiano da fábrica. Mas há que se considerar que existem reivindicações ou ações que exigem não apenas maior poder de pressão, mas também certo anonimato do trabalhador, que só o grupo maior, nesse caso o sindicato pode conferir.

As questões referentes à saúde do trabalhador, por exemplo, exigem uma ação sindical que ultrapassa os muros da fábrica.

Na data-base de 2006 dos metalúrgicos quando foi feita a negociação conjunta do sindicato e as três montadoras representadas pelo SINFAVEA, a força do "grande grupo" – isto é dos trabalhadores da Renault, Volkswagen-Audi e Volvo – foi fundamental para a conquista do aumento salarial e para fortalecê-los.

Nós fizemos uma greve de cinco dias agora, na última data-base, em setembro [2006], e que se não fosse as três juntas, nós da Volkswagen especificamente, a gente tinha perdido. Nós tínhamos perdido. Mas por quê? A Volkswagen estava com o pátio cheio. A Volkswagen estava anunciando aquela reestruturação, certo? Então, o momento para nós, não era bom. Inclusive nós dissemos isso para os trabalhadores: Olha! O momento não é bom. Ai a gente achou que os trabalhadores não iam para a greve. Os trabalhadores... Bom! Os trabalhadores decidiram ir para a greve, até por um pouco de insatisfação com a empresa. Mas na nossa avaliação o que nos salvou de garantir o nosso reajuste, foi a Renault que precisava de produção para o lançamento de um carro novo e a Volvo também. Então, como eram as três juntas e as próprias empresas mantiveram unidas. (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador das Volkswagen-Audi, 08 maio 07)

O grande grupo (o sindicato) e os pequenos grupos (as comissões de fábrica e o comitê sindical) são complementares nas ações que estabelecem. Essa complementaridade pode ser um dos elementos que vem contribuindo para patamares de mobilização dos trabalhadores nas três plantas no Paraná como se pode observar no QUADRO 8.

A classe empresarial no Brasil, por sua vez, parece ter consciência do que representa ter que aceitar, por lei, negociar certas questões diretamente com os trabalhadores no chão de fábrica, pois esse foi um dos pontos em que trabalhadores e empresários não obtiveram consenso na proposta de Reforma Sindical elaborada durante o primeiro mandato do governo Lula (2002-2006)<sup>10</sup>. Mas não parece ser o tamanho do grupo o fator mais importante para explicar a ação das comissões de fábrica. O fator central tem sido a própria complexificação das relações de trabalho e do mercado de trabalho que fez crescer a necessidade dos sindicatos se enraizarem nas empresas – uma velha demanda sindical no Brasil – que implicaram inclusive mudanças na própria ação sindical.

---

<sup>10</sup> Embora o interesse fosse anterior, a partir de 2003, se apresenta a discussão da reforma sindical no Brasil, justificada pelo fato de que a estrutura sindical montada na era Vargas e de cunho corporativista possibilitou o aparecimento de sindicatos não representativos, desligados de suas bases e presentes, quase sempre, apenas para receber as contribuições sindicais compulsórias.

Na interpretação sociológica de Olson (1999) não podemos tomar como pressuposto que os indivíduos participarão de modo voluntário de alguma ação coletiva, porém os estudos sobre os novos movimentos sociais, sobretudo aqueles que não se relacionam ao trabalho ou a reivindicações econômicas, revelam que os motivos dos indivíduos não se limitam a escolhas utilitárias e pragmáticas. O que explica as motivações dos indivíduos em participar de movimentos ecológicos, antiglobalização, por exemplo, se não existe nesses casos nenhum instrumento que os obrigue, ou incentive a participar? O altruísmo ainda é uma característica de que os homens são dotados.

Não é uma recompensa meramente individual que motiva os indivíduos, mas algum valor que vise o bem comum e não um desejo egoísta, individualista. A ação coletiva instalada por esses movimentos sociais não encontra explicação suficiente na perspectiva metodológica do individualismo. Para Jeffrey Alexander (1987, p. 15), os postulados do individualismo supõem “a integridade do indivíduo racional ou moral, e a capacidade que o ator tem de agir livremente contra sua situação, definida em termos materiais ou culturais”. Para ele, as teorias individualistas, embora atraentes por suporem a integridade racional ou moral dos indivíduos impregnados por perspectiva individualista nos sujeitos, não percebem a importância das estruturas sociais para a própria liberdade, tão prezada por tal teoria. Raymond Boudon e François Bourricard (2001, p 291), em defesa do individualismo, reconhecem que uma metodologia desse tipo “não implica o desconhecimento das coerções sociais da ação e as estruturas ou instituições que determinam essas coerções”. Assim, para explicar as ações dos indivíduos é também necessário estudar os dados estruturais e institucionais que delimitam “o campo de ação em que ele se move, assim como os efeitos de socialização a que foi exposto e os recursos de que dispõe” (idem).

Todavia, Alexander (1987) acredita que a abordagem individualista, mesmo reconhecendo a existência de estruturas extra-individuais e que existem padrões

inteligíveis, insiste serem esses padrões o resultado da negociação individual, as estruturas são não só portadas pelos indivíduos, são produzidas pelos portadores no curso de suas interações individuais. O suposto é que os indivíduos podem alterar os fundamentos da ordem a cada momento sucessivo no tempo histórico. Ele ainda afirma que sob esse ponto de vista, os indivíduos parecem carregar a ordem social dentro de si e, todavia, obedecem ou se rebelam contra a ordem social – “mesmo em relação a valores que guardam dentro de si mesmos – de acordo com seus desejos individuais” (idem, p. 14). Em verdade, a abordagem individualista embora possa explicar partes da realidade, apresenta limites na sua pretensão de abarcar a realidade social. De certo modo, ao produzir uma compreensão simplificada, não logra êxito em explicar realidades complexas, múltiplas e entrelaçadas. A complexidade impõe que se reconheça os limites das teorias e seu caráter parcial<sup>11</sup>.

No contexto das transformações nos diversos âmbitos da realidade social a partir das últimas décadas século XX, o próprio objeto da sociologia transforma-se, e dessa forma, as teorias se vêem desafiadas e postas em causa no que se refere a conceitos e interpretações. Em sua análise, Octávio Ianni (2002, p. 14), considera que numa época de globalização a sociedade configura-se simultaneamente como "local, nacional, regional, e mundial, envolvendo grupos, classes e movimentos sociais, da mesma forma que relações, processos e estruturas de dominação e apropriação", algumas categorias básicas da reflexão sociológica "abalam-se, parecem declinar, ou emergem desafiando a imaginação". Nesse sentido, as descobertas das recorrências e continuidades revelam também, que muitas das

---

<sup>11</sup> A idéia de complexidade, como sintetiza Floriani e Knechtel (2003, p. 25), deve vir aliada “à compreensão do sentido de conhecimento científico nos seguintes aspectos: a) ao progredir por eliminação dos erros, o conhecimento científico não garante o aumento das verdades; b) nem o conhecimento científico, nem o espírito humano conseguem esgotar o sentido completo do real; c) eliminar a ignorância não é sinônimo de progresso científico; os progressos científicos devem unir-se ao progresso da ignorância; d) são as regras de jogo entre a verdade e o erro que definem o que é a verdade científica, uma vez que esta não está contida nas suas teorias”.



novidades apresentadas como surpresas, são fenômenos redimensionados de outra épocas.

O que singulariza o mundo contemporâneo, quando já se anunciam as características fundamentais dos começos do século XXI, é que se tornam mais explícitas algumas das profundas transformações sociais e mentais que se vinham elaborando ao longo do século XX. Algumas dessas transformações apontam para a direção da continuidade de formas de vida e trabalho, modos de ser, agir, pensar e imaginar. Mas outros indicam o caminho das rupturas, descontinuidades, imprevistos. (IANNI, 2002, p. 14).

As continuidades, as rupturas e os imprevistos, significam para a sociologia, desafios em compreender realidades mais complexas também pelas múltiplas ambivalências que as cercam. No âmbito do trabalho, por exemplo, as ambivalências tais como, local-global; consenso-conflito; cooperação-competição; individualismo-solidariedade estão presentes na realidade das CFs e CS. Por isso, o teor desta tese, que a princípio parecia simples: estudar a ação dos trabalhadores nos locais de trabalho envolveu um debruçar sobre teorias e temas considerados conflitantes ou já resolvidos pela sociologia.

Desenvolvemos nesse capítulo a tese de que em face das mudanças que se processaram no âmbito do trabalho, os trabalhadores na realidade local desenvolvem ações articuladas que ultrapassam as fronteiras da empresa em que trabalham e do próprio país. Ainda que se trate de uma categoria específica – trabalhadores de montadoras – a presente investigação sinaliza que o movimento do capital transnacional tem sido enfrentado pelos trabalhadores de modo também transnacional. É no chão de cada fábrica que os trabalhadores asseguram melhorias das condições de trabalho e salariais, por meio de ações mediadas por suas comissões de fábrica, comitê sindical e sindicato, como analisados nos capítulos três e seis.

O enfrentamento de um capital migrante acontece no plano local, com as CFs e CS e num plano transnacional pelos Comitês Mundiais de trabalhadores e Cartas

Sociais assinadas pelas empresas – resultantes das construções políticas dos trabalhadores – afirmando compromissos em manter condições de trabalho, direitos à representação para o conjunto dos trabalhadores em suas plantas espalhadas pelo mundo. Com o cuidado de não tecermos generalizações ou afirmações definitivas sobre o movimento associativo dos trabalhadores numa "era de indeterminação", como definiu Oliveira (2007), e por se tratar de trabalhadores de um setor específico da indústria, o estudo das CFs e CS locais, nos remete ao cenário que Souza Santos e Costa (2005) delinearam sobre o "novo internacionalismo operário"<sup>12</sup>. Ou seja, as ações dos trabalhadores na realidade pesquisada situam-se num quadro de rupturas de crenças que assentaram o velho internacionalismo operário, entre elas, a visão de que os operários seriam os protagonistas da emancipação humana e da destruição do capitalismo, de que "o avanço do capitalismo seria sinônimo de homogeneização do proletariado" e de que "essa homogeneização permitiria criar uma comunidade de interesses organizada como 'classe' por agentes de luta coletiva – os sindicatos – e rejeitando todo tipo de nacionalismos e rivalidades entre Estados-nação" (idem, p. 40). Para os autores, as manifestações de um novo internacionalismo ainda são embrionárias e se encontram em construção. Há múltiplos obstáculos nesse caminho decorrentes do conjunto de mudanças políticas, econômicas e tecnológicas no último quartel do século XX, com destaque para os novos padrões de regulação analisadas

---

<sup>12</sup> A obra *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, organizada por Sousa Santos e Costa (2005), analisam os conflitos entre o capital e trabalho no novo contexto de mudanças paradigmáticas nas diversas dimensões, especialmente aquelas que repercutiram diretamente sobre o trabalho, sinalizando as rupturas e continuidades do velho internacionalismo operário e a configuração de um "novo internacionalismo". Dessa análise, destacam seis teses sobre o novo internacionalismo operário a partir do conjunto de diversos estudos de casos analisados. Consistem: "Tese 1: A afirmação do novo internacionalismo operário se assenta cada vez mais na idéia de cidadania [...]. Tese 2: O novo internacionalismo operário constitui uma forma, entre outras, de globalização contra-hegemônica, cujo sucesso parece depender cada vez mais das coligações com outros atores e das articulações com outras lutas emancipatórias noutros campos sociais [...]. Tese 3: O novo internacionalismo operário é, em si mesmo, uma realidade cada vez mais plural. É mais correto falar em internacionalismos do que em internacionalismo operário [...]. Tese 4: O novo internacionalismo operário não acontece apenas globalmente. Acontece também regional, nacional e localmente. O movimento operário deve ser capaz de articular as diferentes escalas em que ocorrem as suas lutas de resistência [...]. Tese 5: Entre o velho e o novo internacionalismo operário há rupturas, mas também há continuidades [...]. Tese 6: O novo internacionalismo operário é uma realidade em construção e as suas manifestações ainda são embrionárias" (SOUSA SANTOS e COSTA, 2005 p. 54-59)

por José Dari Krein (2001), a flexibilização do trabalho, a desconstrução de direitos do trabalho com o conseqüente aumento da precarização e do desemprego estrutural.

Outros obstáculos para o internacionalismo operário delineados por Souza Santos e Costa (2005) decorrem das próprias configurações sindicais de cada país e suas questões internas; as limitações financeiras; a lógica competitiva e conflitual nas estratégias de atuação laboral transnacional; a resistência do capital a quaisquer nivelamentos salariais e a não existência de uma identidade sindical transnacional. Também apontam como um obstáculo, a escassez teórica sobre a temática do internacionalismo operário, ao qual acrescentaríamos a crise teórica estabelecida pelas teorias desconstrutivas a respeito do trabalho. Convêm lembrar, que existe uma confluência entre o corpo teórico que pôs em dúvida o sentido do trabalho e o início dos ataques às organizações dos trabalhadores na Inglaterra no período de Margaret Thatcher (1979-1990) e de reforço as pregações liberais. Desta maneira, no mesmo momento em que os trabalhadores sofriam (nos anos 1980/90) um ataque frontal pelo capital aos direitos do trabalho também emergiram os questionamentos teóricos acerca da centralidade do trabalho. Embora, seja equivocado considerar as teorias como criadoras do real – elas são as ferramentas de interpretação – não podemos negar o peso que exercem sobre a realidade. Pois, como revela a história dos movimentos associativos dos trabalhadores, suas ações resultam de organização, intencionalidade, escolhas estratégicas e projetos políticos claros articulados entre os participantes, inclusive da atuação de intelectuais.

Nesse aspecto, a própria história sindical no Brasil sinaliza a importância que os trabalhadores dão à informação considerada científica, a exemplo podemos citar a importância para ação dos trabalhadores em fins dos anos 1970, do conhecimento pela sociedade organizada das manipulações que o governo ditatorial brasileiro fazia com relação aos índices de inflação. Nessa direção destaca-se o papel que o DIEESE desempenha nas campanhas salariais “o uso de informações do DIEESE como base para o desenvolvimento de estratégias de negociação aumentou significativamente a

partir da campanha salarial em 1977”, revelou a brasilianista Margareth Keck (1988) no seu estudo sobre o “Novo Sindicalismo”. Isso exemplifica a importância do conhecimento para a ação dos trabalhadores, o que justifica a necessidade de formação permanente no sindicalismo.

Dessa forma, possivelmente, algumas das novas teorias – sobretudo as que põem em xeque a centralidade do trabalho – sobre realidades ainda em transição tenham sido precipitadas ao se colocarem como teorias universais para realidades díspares e afetadas de modos distintos pelo fenômeno da globalização – ou da mundialização do capital nos termos de François Chesnais (1993) – e do neoliberalismo. Portanto, as mudanças no âmbito do trabalho e das organizações dos trabalhadores, são acompanhadas também por uma crise na teoria<sup>13</sup>. Desse modo, há incerteza nas teorias sociais que dificultam o plano das idéias acompanharem devidamente o movimento do real, contribuindo para uma situação de maior opacidade da realidade. Um dos efeitos mais imediato, provavelmente, tenha sido certa paralisação da ação, recuos ou uma ação defensiva, devido as dificuldade de identificação dos reais interesses da classe trabalhadora, que somadas ao desemprego em larga escala, a crise econômica e o poder da ideologia neoliberal, resultaram na maior divisão entre os trabalhadores<sup>14</sup>. Nessa direção, não nos parece

---

<sup>13</sup> A crise teórica, segundo Bridi (2005, p. 33), "se estabelece justamente quando os pós-modernos passaram a decretar a morte dos clássicos da sociologia" Considera, porém que autores clássicos como Marx e Weber e Durkheim continuam sendo matrizes fecundas para pensar as sociedades do século XXI. Nesse contexto, a análise de Sorj (2000, p. 26) revela que a sociologia do trabalho ficou “imprensada por duas visões opostas”, ou seja, uma que relativiza as mudanças, por considerar a permanência do sistema capitalista com os mesmos princípios apontados pelos clássicos da sociologia e, outra, que indica que tudo mudou e o trabalho não se constitui mais uma categoria-chave para a análise da realidade, em vista da perda de sua centralidade para a esfera do consumo. No entanto, autores como Bourdieu (1998), Castel (1998), Leite (2003), Oliveira (1999), Sousa Santos (2005), Thompson (1987) entre outros não se enquadram nessa polaridade, onde se encontram Offe, Touraine (1996), Gorz (1982), Habermas (1987).

<sup>14</sup> O surgimento da Força Sindical, nos anos 1980, promovida pela grande imprensa se revelava, na época do seu aparecimento, pelo seu discurso e práticas, adepta do projeto neoliberal do governo. Sob o argumento da criação de empregos, por exemplo, analisa Bridi (2005, p. 111), "a Força Sindical apoiou os contratos por tempo determinado de trabalho. Segundo seu dirigente 'foi para tirar da ilegalidade esse trabalhador e ajudar a criar mais empregos que pensamos no contrato por tempo determinado – infelizmente proibido pela Justiça quando as primeiras empresas começaram a praticá-lo. Sua legalização agora mostra que estávamos certos. Centenas de empresas agora estão dispostas a aderir a ele' (sic) (FSP, 25/01/1998). O contrato por tempo

possível negar a incorporação de muitas proposições neoliberais que estavam na contramão dos interesses da classe trabalhadora. É certo que isto se deve à força da ideologia dos setores liberais disseminados por diversos meios, mas também se deve à crise teórica instalada no âmbito do trabalho.

Quanto às teorias ainda, como afirma o depoimento, o exagero da dimensão da crise pode interferir na disposição da ação.

Um grupo de trabalhadores da Ford foi procurar o sindicato, que se reúne com o presidente do sindicato, o Vidal, para se perguntar sobre um boicote numa greve da Ford, isso em 1965. Aí o Paulo Vidal fecha a porta da sala e começa a explicar àquele grupo as torturas que o boicote estava fazendo, eles enfiam maçarico, batem, dá choque elétrico, faz isso e aquilo. Aquele grupo fez a greve? Continuou mobilizado, lutando? Pelo contrário, a denúncia da crise, tô fazendo essa comparação, é tão grande, tão exagerada que impotencializa compreende? Se eu chego e te controlo, eu não vou querer que lá no fundo você tenha algum tipo de iniciativa, eu tô te neutralizando, essa é a técnica do Paulo Vidal. O trabalhador chegava com medo, ao invés de criar uma alternativa pra ele, eu dava na veia dele uma injeção de medo, de pesadelo e terror. Isso é muito, do que os homens da crise estão fazendo, eles levam a uma certa paralisia pelo exagero da dimensão. Um grande método hoje, é o método de você descobrir mesmo em coisas pequenas que possam ter um efeito positivo e explicativo, que é a lógica também do movimento. O movimento sindical tem grandes bandeiras, ele trabalha com grandes bandeiras, mas ele trabalha de maneira agregatória, vai agregando, não é um negócio fechado (BRIDI, 2006, Entrevista com assessor sindical 21 jul. 04)

No que se refere às teorias a dificuldade está na desconstrução que realiza e toda desconstrução é críscica, porque tende a tornar obsoletos paradigmas assentados e enunciar novos, sem contudo, preceder as evidências históricas, isto é, a dupla teoria-prática não pode ser dissociada sob pena de explicar mal ou permanecer no plano do devir ou da aparência.

O fato de estarmos numa transição e, numa época de indeterminação, nos remete nas páginas que seguem a situar quais são as transformações no capitalismo

---

determinado é parte da agenda do capital para flexibilizar e baratear a mão-de-obra. É pura retirada de direitos do trabalhador".

que se processaram no mundo contemporâneo e como refletem no âmbito do trabalho, na maneira de produzir e de organizar dos trabalhadores.

#### **1.4 - O CONTEXTO DAS MUDANÇAS E A CRISE NAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES**

A história do capitalismo revela uma trajetória de crises conjunturais e estruturais. Em cada crise estrutural – de grandes proporções que atinge o capital em seu centro nervoso que é a lucratividade – o capitalismo tende a buscar saídas para superá-las "através de transformações profundas em seu funcionamento", afirmam Duménil e Lévy (2003, p. 16). A partir da crise econômica nos anos 1970, ocorrem mudanças substanciais no regime de acumulação capitalista:

As novidades atuais estão no funcionamento do capitalismo, no nível internacional, de forma mais desregulada e sob a dominância da lógica financeira. A *globalização* carrega, cada vez mais nitidamente, a marca de um capitalismo predominantemente financeiro e rentista, cujo funcionamento subordina-se, crescentemente, às necessidades próprias das novas formas de centralização do capital-dinheiro – em particular os fundos mútuos de investimento e os fundos de pensão (os investidores institucionais) – e das grandes corporações capitalistas. Enormes quantidades de capital passam, hoje, de um lugar para outro, bastando para isso pressionar uma tecla. Instaura-se um sistema internacional que permite a deslocação imediata de ativos financeiros para onde se obtêm maiores lucros (KREIN, 2001 p. 28)

Hoje, a repartição e a destinação social da riqueza no mundo são comandadas pela esfera financeira cujo crescimento "nos últimos vinte anos, em ritmos qualitativamente superiores aos dos índices de crescimento do investimento, do PIB (inclusive nos países da OCDE), ou do comércio exterior" segundo Krein (2001). Na análise de Oliveira (2007, p. 26), é a "combinação de trabalho barato com a financeirização do capital [que] gerou o fenômeno formidável da sobredeterminação do capital financeiro em relação ao capital produtivo, talvez sem paralelo com qualquer outra época do sistema".

Aliados ao processo de financeirização da economia – que sinaliza um novo

regime de acumulação capitalista – um outro padrão de regulação se instaurou impulsionado pelas políticas liberais de abertura e desregulamentação dos mercados, privatizações e redução do Estado. Esse era o programa dos organismos internacionais como Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI) dos anos 1980 para a América Latina e executado pelos governos brasileiros Fernando Collor de Mello (1990-92) e aprofundado por Fernando Henrique Cardoso (1994-2002).

No Brasil, a abertura dos mercados nacionais, iniciada por Collor e continuada nos anos seguintes, ocorreu de forma abrupta, pois as empresas nacionais não se encontravam preparadas para os níveis de competição internacional. Isso explica o fenômeno da desnacionalização da indústria atestado por Aloysio Biondi (1999) e também Oliveira (2007) que enuncia que o montante do PIB nacional controlado por multinacional gira na ordem de 50 a 60%, sendo que nem na República Velha (1889-1930) correspondeu a tamanha proporção.

A indústria de transformação no seu conjunto sofreu os efeitos da competição que se apresentou na forma de falências, fusões ou aquisições. Para os trabalhadores, representou desemprego em larga escala devido às reestruturações e enxugamentos promovidos pelas empresas e ou fechamento das indústrias locais que sucumbiram aos produtos importados. No caso do setor automotivo, por exemplo, verificou-se a desnacionalização de grandes empresas de autopeças nacionais. Muitas dessas empresas, por exemplo, desapareceram ou foram absorvidas por empresas estrangeiras. O faturamento da indústria de capital nacional, que era de 52% do total da indústria no país, em 1994, caiu para 31%, em 1999, de acordo com Leite (2003 p. 153). Assim, o Brasil, que não chegou a completar seu desenvolvimento econômico e não passou de embrião de um Estado de Bem-Estar Social, foi atravessado pelo movimento da globalização com conseqüências para o mercado de trabalho e para os trabalhadores.

As empresas, para enfrentar a concorrência redesenham o seu formato

transferindo parte considerável das atividades produtivas para empresas terceiras, e fornecedoras de primeira, segunda, terceira linha e utilizam diversas estratégias visando manterem-se competitivas e, assim, sobreviver à globalização<sup>15</sup>. Nessa perspectiva reestruturam a produção, barateiam os custos por meio da adoção de inovações tecnológicas disponibilizadas pela revolução da microeletrônica e da informática, a partir dos anos 1970.

O conjunto de mudanças que se processaram no capitalismo desde então, trouxe a emergência da flexibilização da produção e das relações de trabalho<sup>16</sup>. Com a crise dos anos 1970, diversos setores atribuíram à rigidez no sistema de trabalho a responsabilidade pelos problemas de emprego (HARVEY, 1993). Muitos países, incluindo a América Latina, passaram a desestruturar os sistemas de regulação social ainda que precariamente construídos, principalmente, durante a segunda metade do século XX. Os direitos assegurados aos trabalhadores por meio da regulação do trabalho, embora de modo muito desigual entre os países, representaram cunhas contra a exploração capitalista (CASTEL, 1998). Muitas das políticas adotadas nos anos 1990, especialmente no Brasil, sob a batuta da flexibilização e modernização, visaram o desmanche de direitos construídos pelos trabalhadores e o conseqüente barateamento dos salários.

A maior mobilidade do capital em termos financeiros e no setor industrial possibilitou, por exemplo, que o setor automotivo, adquirisse relativa mobilidade

---

<sup>15</sup> A literatura mostra que o ônus de uma produção flexível de acordo com a demanda é das empresas fornecedoras subordinadas à empresa central. São forçadas constantemente a baratear custos, o que ocorre à custa da mão-de-obra, por isso, quanto mais distante da empresa central, isto é, de segunda ou terceira linha, a precarização do trabalho e salariais também tendem a ser maiores. Sobre isso ver o trabalho de Abreu; Gitahy; Ramalho; Ruas (2000), sobre a relação interfirmas.

<sup>16</sup> Para Harvey (1993), trata-se de uma crise do regime de acumulação fordista e a passagem para um regime de acumulação flexível. Esse novo regime é marcado por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Caracteriza-se pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Nele se verificam o surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 1993, p. 140).



também da produção devido à pulverização das suas plantas pelo mundo e do seu novo formato.

A globalização se refere à capacidade estratégica de todo grande grupo oligopolista voltado para a produção industrial, serviços ou financeira adotar, por conta própria, uma conduta global. Por isso, Chesnais (1993) prefere para se referir ao quadro de mudanças no capitalismo após os anos 1980, a denominação "mundialização do capital", que envolve a integração dos mercados mundiais, os processos de liberalização e desregulamentação. Nesse contexto, as empresas recorrem a novas combinações entre os investimentos internacionais, o comércio e a cooperação internacional de empresas coligadas, para assegurar a expansão e racionalizar suas operações.

A reorganização produtiva impõe conseqüências econômicas e sociais, que irão se diferenciar nos diversos espaços nacionais. Mas, como tendência geral, induziu as empresas (as grandes corporações) a adotarem mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas ("downsizing"), flexíveis e descentralizadas ("outsourcing"), tanto nos processos de produção como de distribuição. Em outras palavras, as grandes e médias empresas repassam atividades e funções para outras, através da terceirização, da sub-contratação, da organização dos condomínios industriais e do consórcio modular (KREIN, 2001, p. 32)

As novas tecnologias, por sua vez, além de possibilitar a globalização financeira e os negócios, instrumentalizaram também as empresas a adoção da produção flexível (de acordo com a demanda) e enxuta, ou seja, com o mínimo de trabalhadores diretos possível, além da eliminação de toda e quaisquer porosidade no tempo de trabalho.

As mudanças econômicas e políticas favorecidas pelas novas tecnológicas afetaram os trabalhadores e suas organizações na medida em que os Estados nacionais tendo corporificado uma política neoliberal, promoveram alterações na regulação do trabalho de forma a romper com o padrão de organização vigente que regia a relação entre empregados e empregadores.

As exigências instauradas pelo paradigma de produção enxuta, adotadas pelas empresas desde então, corresponderam também a um novo paradigma de emprego, flexível, precário e desregulamentado. As conseqüências desse processo, portanto, consistiram em mutações no trabalho, que, além da elevação do desemprego, produziram o crescimento da precarização do trabalho com a ampliação dos empregos informais, os contratos por tempo determinado, de tempo parcial e temporário, e notável diminuição da estabilidade no trabalho<sup>17</sup>. Como afirma Cardoso (2003), essas alterações nas formas de contrato de trabalho e também aquelas resultantes das novas formas de gestão da mão-de-obra e da produção na chamada fábrica flexível por Ramalho e Santana (2003), dificultam a criação de solidariedade de classe e fragilizam a luta sindical. A instabilidade e rotatividade dos trabalhadores impedem a integração dos diferentes segmentos dentro da empresa, trazendo dificuldades para a organização sindical e para a ação coletiva.

Nesse contexto de mudanças, emergiu uma série de leituras de crise generalizante e apocalíptica para o trabalho e as organizações dos trabalhadores. De modo geral, a redução do número de greves, no plano nacional nos anos 1990 e, internacional nos anos 1980 e, também, o declínio do número de filiados aos sindicatos são apontados como sinais de crise no sindicalismo e das organizações dos trabalhadores<sup>18</sup>. Uma das interpretações é de que houve redução da ação coletiva

---

<sup>17</sup> Entre os que analisam as mutações no trabalho, podemos citar Beynon (1997) sobre o processo de desindustrialização e o declínio do mercado de trabalho no setor industrial; as mudanças no padrão do emprego e crise do trabalho por Oliveira (1998); a precarização do trabalho e as novas condições de subordinação em Castel (1998), Pochmann (1999), Palomino (2000).

<sup>18</sup> Tanto a literatura internacional, quanto nacional, passou a apresentar como indicadores da crise sindical, a redução das taxas de sindicalização, a redução do número de greves e a diminuição da eficácia da ação sindical. Na síntese elaborada por Alioti (1998), na Europa, destaca-se que nos países nórdicos as taxas permaneceram altas, ao passo que a França sofreu uma diminuição de 22,3% nos anos 1970, para 9,1% em 1995, enquanto a Inglaterra caiu de 49,7% em 1970, para 32,9% em 1997, segundo dados da OIT. A redução nos Estados Unidos foi de aproximadamente 50%. O Brasil, por sua vez, que nos anos 1970 tinha uma taxa média de 13% de filiados, amplia esse percentual para 32%, nos anos 1980, caindo para 21% nos anos 1990. Outro indicador de refluxo sindical, geralmente apresentado é a redução do número de greves. No caso do Brasil, a redução acontece nos anos 1990, que segundo o DIEESE, em 1993, registrou a ocorrência de 653 greves; 1994, 1034; em 1995, 1056; em 1996, aumentou para 1.258 greves; voltando a cair nos anos 1997 com 630 greves; 1998, com 546 e 1999, 508 greves (BRIDI, 2005, p. 58).

e que os trabalhadores encontram-se desmobilizados, além disso, interpreta-se que, os temas ligados ao trabalho já não mobilizam como nas décadas anteriores. O sindicalismo, portanto, estaria em declínio inexorável e irreversível<sup>19</sup>.

Dessa forma, desmobilização, ausência de projeto, declínio de greves e de filiações entre outros, são mostrados como sinais de crise da ação coletiva e do individualismo presentes na sociedade contemporânea. Dentre as explicações para esse cenário, está a idéia do crescimento do individualismo, perspectiva que, de certo modo, está ligada à crise do trabalho, tanto real (em termos das alterações no mercado, nas relações e condições de trabalho), quanto teórica (das interpretações da “nova” realidade).

Para ampla parcela da literatura sociológica, os elementos mais visíveis que contribuíram para a crise nas organizações dos trabalhadores, em parcela dos países industrializados correspondem: a) às elevadas taxas de desemprego no setor industrial, tradicionalmente mais afeito à ação sindical; b) às mudanças na estrutura do emprego, tanto pelo crescimento do setor de serviços quanto pelo crescimento de formas atípicas de contratação<sup>20</sup>; c) à burocratização excessiva das entidades sindicais e, no caso do Brasil, também a conformação da estrutura sindical que permitiu o distanciamento dos dirigentes de suas bases e o peleguismo<sup>21</sup>; d) às estratégias empresariais de cooptação dos empregados e de incentivo à divisão dos trabalhadores por diversos meios.

Depreendemos que, embora não com a mesma intensidade, tampouco de maneira universal, o conjunto desses fatores contribuiu para a crise no sindicalismo

---

<sup>19</sup> Da produção teórica acerca do sindicalismo, analisadas por Bridi (2005, p. 27), destacam-se duas vertentes antagônicas: "uma que aponta para o seu declínio inexorável e outra que apresenta a crise como transição, no sentido de mudança, não fundamentalmente das instituições de representação dos trabalhadores, mas de um modelo histórico, como a conformação fordista ou de alguns elementos organizativos dos sindicatos".

<sup>20</sup> Entre as muitas diferentes formas de contratação atípicas, encontram-se aquelas contratações por tempo determinado, temporários, de tempo parcial, subcontratações e outras, nas quais não estão garantidos todos os direitos dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado.

e o arrefecimento da ação coletiva. Como prognósticos da crise contemporânea, portanto, são decretados por diferentes abordagens, diversos "fins": fim do trabalho, dos sindicatos, da história, das ideologias, das utopias, das classes. Nestas abordagens anuncia-se, o "novo", enfatiza-se a "novidade", declara-se que o "novo" substituiu o "velho", o "tradicional", o "arcaico". Chega-se a afirmar, que a insistência numa sociedade do trabalho e na manutenção dos direitos conquistados por esta, é coisa de quem se ocupa apenas de uma minoria, está apegado ao passado e não consegue ver as alternativas que o presente oferece. Enfim, critica-se como se tratando de uma mentalidade obsoleta. O debate acerca da centralidade de categorias como classe e luta de classes, por exemplo, é anterior aos anos 1970<sup>22</sup>. Diversos autores, entre os quais Raymond Aron e S. M. Lipset "repetem o ponto de vista de Dahrendorf de que as sociedades industriais modernas se tornaram muito mais complexas do que a retratada no modelo do conflito de duas classes" aponta Swingewood (1978 p. 141-142). Para eles, os antagonismos de classes diminuíram de intensidade, em grande parte devido à extensão dos serviços de bem-estar (como educação, saúde, proteção social) a todos "os estratos sociais, redistribuição de renda e da riqueza através da tributação progressiva, aumento das taxas de mobilidade social, a extensão do direito de voto à classe trabalhadora e a propagação da consciência comunista" (idem)

Numa sociologia mais recente, situada nos anos 1980/1990, teóricos contemporâneos de grande envergadura intelectual como Habermas (1987), Gorz (1982), Offe (1989), Touraine (1998), à luz das transformações econômicas, políticas e sociais, trazem à tona o debate e destacam a inoperância de categorias

---

<sup>21</sup> Peleguismo denomina no Brasil os sindicatos que sobrevivem do imposto sindical, não desenvolvem trabalho com as bases e em vez de ser instrumento de luta dos trabalhadores têm uma ação de amaciamento do confronto capital *versus* trabalho.

<sup>22</sup> É interessante notar que, nos anos 1950, já havia dúvidas sobre a existência das classes, sobre as quais Dahrendorf, em sua obra de 1957, vislumbrou responder afirmativamente. O conceito de classe, segundo Stavenhagen (1974, p. 133) "se diluiu e perdeu seu significado original" no período anterior a 1970. Portanto, talvez seja mais correto afirmar que as transformações capitalistas das últimas décadas do século XX, deram um novo alento às teses anteriores, embora redimensionadas para o tempo presente.

como classe social e trabalho, para a análise da realidade atual. As teses do fim da centralidade do trabalho, também lançaram dúvidas sobre o movimento associativo dos trabalhadores, pois as teses do fim do trabalho como categoria chave na tessitura social, implicaram também na perda da vitalidade analítica das classes sociais tal como afirmou Antunes (2005, p.101). Como já afirmamos anteriormente, a sociologia do trabalho, nesse cenário, mergulhou numa crise teórica, já que o seu objeto primeiro – o trabalho – foi dado como em vias de desaparecimento. Assim, cresceu o movimento teórico que decretou a perda de potencial explicativo da noção de classe social e esta passou a ser tratada como antigüidade histórica, portanto, incapaz de explicar a sociedade contemporânea em suas transformações<sup>23</sup>. Nessa linha previu-se, inclusive, a decomposição, a queda e o declínio do movimento operário causadas por um sindicalismo fraco, cego, fragmentado, subalterno como fez Touraine (1998) e também Leôncio Rodrigues (1999), que acredita que o sindicalismo declina e ruma para a extinção. Os reflexos dessa proposição para os movimentos operários estão na suposição da inviabilidade de a classe operária aglutinar-se social e politicamente e da própria classe em si, o que acarretaria dificuldades de mobilização dos trabalhadores para as lutas e, conseqüentemente, o aprofundamento do atual quadro de precarização das relações de trabalho<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Entre as antagônicas visões sobre a crise das organizações dos trabalhadores destaca-se Alain Touraine, para quem a ação coletiva estaria enfraquecida e desorientada. Para ele, "desde 1968, vivemos a crise e a decomposição da sociedade industrial, de seu campo cultural, de seus atores sociais, de suas formas de ação política (TOURAINÉ, 1998, p. 380). Nessa ótica, a ação coletiva mudou de eixo e não se dá mais em torno de temas econômicos, mas voltou-se para temas pessoais e morais. Os sindicatos e as organizações com conteúdo de classe e como instituições da sociedade industrial são vistos com desconfiança por Touraine, pois na sua lógica, não estamos mais numa sociedade de classes tampouco numa sociedade industrial. Dessa forma, ele anuncia a emergência dos novos movimentos sociais (ecológicos, de mulheres etc.), em detrimento aos velhos, isto é, daqueles de conteúdo de classe.

<sup>24</sup> Segundo Oliveira (2001), as teses que desqualificam o trabalho e sua centralidade tendem a descartar também a classe operária e suas instituições de representação. O corpo teórico que pôs em dúvida o sentido do trabalho está associado ao início do ataque às organizações dos trabalhadores na Inglaterra no período de Margaret Thatcher. Nesse aspecto, destaca o peso que as vertentes teóricas têm sobre o real que acabam servindo para legitimar e justificar em certa medida a ordem neoliberal. Também, para Lessa (2002), muito do que foi escrito sobre as transformações nas diversas esferas da vida humana, entre elas o trabalho, denota mais uma expressão ideológica do que compreensão da realidade. As tentativas de substituir o trabalho como categoria fundante do mundo dos homens correspondem a uma busca de justificação das novas formas de

O contexto de queda do socialismo real, juntamente com a crise do Estado de Bem Estar Social também muniram os questionamentos acerca da centralidade do trabalho. Em decorrência das transformações no trabalho e no mercado de trabalho, justificou Claus Offe (1986) a defender a “implosão” da categoria trabalho, inclusive como categoria explicativa. Aponta que, “ser empregado” é menos significativo e não é mais ponto de partida para associações culturais, organizacionais e políticas ou para identidades coletivas. Dessa forma, com o desaparecimento da possibilidade do trabalhador identificar-se com o trabalho desaparece também o sentimento de pertencer a uma classe. Não se coloca mais para o trabalhador, como uma questão o “liberar-se” no interior do trabalho, nem o “tornar-se” senhor do trabalho, ou conquistar o poder no contexto desse trabalho. Diante do fim da chamada “sociedade industrial”, a única questão é libertar-se do trabalho, como propõe Gorz (1982, p.86).

Hoje, as energias utópicas aparentam ter se esgotado, como se elas tivessem se retirado do pensamento histórico, afirma Habermas (1987). As variáveis básicas da sociedade: trabalho e o capital são substituídas pela informação e pelo conhecimento. Na sua tese, relativiza e minimiza o papel do trabalho na sociabilização do ser social. Nesse sentido, a utopia de uma sociedade do trabalho – perseguida por Marx – perdeu sua força persuasiva. A nova ininteligibilidade é própria de uma situação na qual um programa de Estado social, que se nutre da utopia de uma sociedade do trabalho, perdeu sua capacidade de abrir possibilidades futuras de uma vida coletivamente melhor e menos ameaçada (HABERMAS, 1987 p. 106).

Prevalece, portanto, o debate acerca das transformações capitalistas e da transição da realidade social. E as mudanças pós 1970, dentre as quais, a

---

sociabilidade que surgem com as transformações regidas pelo capital nas últimas décadas. Embora se trate de proposições no plano teórico e das idéias, não podemos negar as implicações para o real

mundialização do capital, a queda do Muro de Berlim, a liberalização econômica e, particularmente, dos mecanismos de regulação do trabalho – mecanismos estes constituídos como cunhas contra a barbárie da exploração do trabalho – atingiu plenamente os trabalhadores e suas organizações. Resultou assim, num contexto desfavorável para a ação coletiva

O fato é que vivemos um tempo de incerteza que rebate nas teorias explicativas da realidade social. Um conhecimento prudente recomendado por Sousa Santos (2004), e uma reforma do pensamento, proposta por Morin (1991), talvez sejam os melhores caminhos para compreender uma realidade que, embora mude velozmente, mantém estruturas sociais centenárias. Dessa forma, como sugere Morin, é preciso que tratemos a realidade a partir de um pensamento que una, que reconheça as inter-relações e não desconecte parte-todo. Nessa linha, é a análise do conjunto das múltiplas dimensões que poderá trazer uma explicação mais próxima da totalidade. Ir na contramão de um pensamento disjuntivo implica tomar o ser social como dotado de múltiplas dimensões e complexidades. Isso exige a capacidade de ver além das estruturas e, ao mesmo tempo, de enxergar como estas se refletem e são refletidas no tecido social. Para isso é necessária a retomada dos princípios básicos do pensamento dialético, de que tudo se relaciona, de que os fenômenos não podem ser explicados isoladamente, mas precisam ser analisados em sua gênese e em seu contexto mais amplo, de que a realidade é histórica e, portanto, se transforma; de que nos fenômenos sociais prevalece uma luta de contrários.

Assim, o desafio sociológico é que descubramos o “novo” num velho – o sistema capitalista – que permanece e parece se revigorar nos ensejos de suas transformações e da complexificação social. Metodologicamente, é preciso que coloquemos em evidência a natureza complexa dos fenômenos sociais, inclusive, na tese em questão das ações dos trabalhadores desenvolvidas no interior das plantas onde trabalham. A complexidade implica multidimensionalidade, imbricamento de ligações, heterogeneidade e pluralidade. Estudar a classe trabalhadora nessa

perspectiva complexa significa compreendê-la na sua relação parte e todo, lembrando que esse todo é sempre mais do que a soma das partes. Nessa direção, as CFs e CS são as partes, ainda que suas ações se estabeleçam no espaço micro da fábrica, elas reverberam o todo e vice-versa. As interações que estão além das partes só podem ser captadas por um pensamento aberto, que não se preocupe em moldar a realidade de acordo com teorias pré-concebidas ou o seu inverso, mas que ao mesmo tempo não descarte a teoria, pois a realidade, ainda que não seja o real em si mas um real construído só é passível de ser compreendida por meio de teorias e categorias de análise que permitam ir à raiz e captadas na sua historicidade: se fazendo, desfazendo e refazendo.

Em decorrência das grandes transformações do capitalismo, a luta de classe pode ter tomado feições diferentes e, possivelmente, se encontra mais oculta e disfarçada, por isso, de difícil captura, exigindo um olhar mais atento às aparências e menos às permanências e continuidades. No entanto, parece ainda partícipe, ao menos no imaginário dos trabalhadores entrevistados (membros das CF e CS e delegados de base), expressa em seus depoimentos como descritas no capítulo cinco, cujas ações têm produzido pequenas ou grandes mudanças como as que vêm fazendo os trabalhadores metalúrgicos das montadoras na realidade paranaense.

Embora as realidades no mundo do trabalho não sejam polares, mas muito diferenciadas, persistem análises apocalípticas sobre o trabalho e as organizações dos trabalhadores, que também põem em xeque a capacidade de ação e reação dos trabalhadores, além de tomar o conflito como se fosse uma antigüidade histórica. Entretanto, como afirma Antônio Cattani (1996, p. 101), o movimento associativo dos trabalhadores “tem uma identidade e possibilidades ainda não esgotadas e a sociologia tem a responsabilidade de estudar todas as dimensões do social”. A sociologia deve considerar não apenas “os atores que estão na frente da cena e que têm visibilidade devido ao seu papel inovador, mas também as instituições tradicionais que têm possibilidades ainda não esgotadas de mudanças”.



## 1.5 – A LÓGICA DA AÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE CRISE

A lógica da ação coletiva é decorrente, justamente, da falta da possibilidade de saídas individuais. Em momentos de crise, ocorre a amplificação da ação individual e uma decisão individual pode fazer vacilar o desenvolvimento num sentido por vezes altamente improvável, alerta Morin (s.d, p. 123)<sup>25</sup>. Há exemplos empíricos que mostram que as ações de um presidente sindical são determinantes para os rumos da instituição que dirige. Verificam-se verdadeiras mudanças de identidade em organizações sindicais a partir do presidente e/ou do grupo que o controla. Dessa forma, é inegável o papel dos indivíduos, no entanto, é preciso considerar que nunca se verifica na realidade viva um indivíduo encerrado em si mesmo. Como analisa Braudel (1996, p. 95), as aventuras individuais se baseiam numa realidade mais complexa, uma realidade entrecruzada, assim, “o problema não reside em negar o individual, sob pretexto de ser objeto de contingências, mas em o ultrapassar, em o distinguir das forças diferentes dele”. A análise das razões que motivaram os membros das CFs e CS a organizarem-se coletivamente está relacionada de maneira profunda às trajetórias de vida de cada um dos participantes e ao contexto social vivido como analisado no capítulo dois, demonstrando assim, que indivíduo e sociedade são dimensões interdependentes e inseparáveis.

A análise da ação coletiva no cenário de instalada crise (teórica/real), portanto, exige que se percebam as insuficiências tanto de abordagens individualistas, quanto coletivistas, micro ou macro da ação social, analisadas no capítulo dois<sup>26</sup>. Ambas as abordagens (individualistas e coletivistas) possuem

---

<sup>25</sup> Cabe esclarecer que Morin (1991), não se insere no quadro do individualismo metodológico. É um dos autores que construiu a chamada teoria da complexidade.

<sup>26</sup> A partir da análise que realiza sobre o movimento teórico nas Ciências Sociais, Alexander (1987) esboça as características de um modelo sintético da inter-relação entre ação e estrutura; expõe a necessidade de articulação entre as teorias micro (centradas na ação local, individual, da parte) e macro (que busca as transformações gerais, as totalidades); identifica as tendências pós-estruturalistas, críticas em relação ao marxismo e a sua influência nas Ciências Sociais e às tentativas de introduzir a cultura como elemento central nas análises sociais; observa que a cultura fora relegada, em maior ou menor grau, ou fora desenvolvida de maneira insatisfatória, pelo conjunto das teorias sociológicas de até então. Ao discorrer sobre as abordagens

limitações se encerradas em si mesmas, portanto, é preciso que se comuniquem e se articulem.

A perspectiva de um conhecimento produzido e não absoluto nos remete à crítica das vertentes que crêem no fim dos sindicatos, no enfraquecimento irreversível da ação coletiva, essencialmente, por estas suporem que já se chegou a um saber total da realidade. Essa crítica é pertinente, uma vez que, embora as crises que assolam os trabalhadores e suas organizações ocorram em momentos diferentes e tenham conteúdos e significados distintos nos vários espaços, de modo geral, se tornaram alvo de explicações monolíticas e lineares. A idéia da crise alastrou-se passando a ser apresentada como a explicação em si, como uma auto-explicação, de forma universalizante para o sindicalismo, por exemplo (BRIDI, 2006).

Embora considerando que a ação coletiva possa sofrer obstáculos, em vista de processos de alienação, fetichismo e ambigüidades no mundo do trabalho e que tais obstáculos afetam a disposição para a ação, não é razoável supor a sua não existência. O apagamento da perspectiva de ação e reação dos atores sociais enredados pelas tantas crises decorre em parte do descuramento da própria memória das lutas dos trabalhadores ao longo do período de consolidação e apogeu do sistema capitalista. A história das organizações dos trabalhadores, suas trajetórias não são feitas só de sucessos e avanços. Ao contrário, os fracassos e recuos foram freqüentes, assim como as crises intermitentes.

---

teóricas individualistas e coletivistas, micro e macro sociais, analisa suas limitações e suas vantagens. Ambas estão comprometidas com a autonomia e com a emancipação dos indivíduos, embora sob perspectivas diferentes. Reconhece que a teoria coletivista implicou avanços em relação à individualista, pois concebe o papel do controle social sobre o indivíduo, permitindo a sua análise. Mas, entre as diferentes teorias coletivistas, há as que sacrificam o sujeito e as que admitem a ação não-racional, percebendo a subjetividade das ações, mas que podem subestimar as tensões entre o indivíduo socializado e o seu ambiente. O autor analisa o desenvolvimento das respostas micro e macro à corrente funcionalista, que nas ciências sociais são distintas. De um lado, por tomar como foco empírico a interação individual e de outro, um sistema social inteiro. A década de 80 foi marcada por um forte revisionismo e este é o sinal do dissenso teórico entre o micro e o macro. Ao situar tais teorias, tece críticas à falta de acumulação linear do conhecimento em Sociologia.

As crises fazem parte da auto-constituição da sociedade e, principalmente, não estão dissociadas do conjunto de transformações que a afetam sob o véu do capitalismo: a crise do que podemos chamar de identidades coletivas, a ascensão do individualismo, a dificuldade de retomada de um projeto político transformador e de valores universalizantes para a classe trabalhadora e a sociedade como um todo. Por outro lado, as crises, muitas das quais anunciadas como terminais, que afligem os trabalhadores e dificultam a ação coletiva, não são permanentes, tampouco as suas soluções.

A análise na realidade local paranaense envolvendo trabalhadores metalúrgicos na indústria automobilística permite demonstrar que há mudanças nas organizações dos trabalhadores e nas suas formas de ação, mas dela depreende-se que o vaticínio do fim da ação coletiva não encontra correspondência na realidade local, como não respalda a tese de que ação coletiva é fruto de escolhas racionais a partir do cálculo custo/benefício como discutido no capítulo quatro. As manifestações de crise nas organizações dos trabalhadores devido à fragmentação deles no cenário de uma produção reestruturada, flexível e enxuta, a anunciada crise de identidade dos trabalhadores que não se reconhecem enquanto um coletivo, a desmobilização e dificuldade dos trabalhadores fazerem frente às tentativas de desmonte da relação salarial, entre outras, não podem ser negadas.

As novas formatações das indústrias desconcentram o trabalhador no espaço produtivo e tornam mais heterogêneas as condições destes no processo de trabalho. A segmentação e a instabilidade produzidas no e pelo processo da acumulação capitalista atual criam dificuldades para as organizações dos trabalhadores, para a ação coletiva, uma vez que os interesses individuais são sobrepostos aos interesses coletivos. Por outro lado, a classe trabalhadora, enquanto classe, só consegue defender seus interesses por meio da ação coletiva, da reunião com outros que se encontram na mesma situação (BRIDI, 2005). A pouca participação dos trabalhadores no sindicato por exemplo, como atestam as análises de crise no

sindicalismo, engloba o papel das estruturas sociais, das novas formações do capital e, também das ideologias aderidas ou não pelos indivíduos; não se deve tão somente às motivações individuais, pois se acreditássemos que a ação é inteiramente o resultado de escolhas individuais sujeitas a restrições mas contudo livres,

podíamos chegar rapidamente à conclusão de que muitas pessoas são estúpidas, irracionais, más ou loucas. Pelo contrário, a perspectiva institucionalista leva-nos a salientar que muito deste comportamento é moldado por fatores externos ao indivíduo em causa e isso leva-nos a ter mais respeito por essas pessoas nas suas contingências, assim como nos proporciona uma explicação mais frutosa e menos simplista dessas ações. (HODGSON, 1994, p. 71)

Além disso, não se pode negar a influência do fenômeno da ideologia e da alienação na ação humana. Para Mészáros (1996), este poder não ocorre simplesmente em função da força material ou do arsenal político-cultural que dispõem as classes dominantes. O poder ideológico que atinge a ação coletiva dos trabalhadores tende a prevalecer graças às mitificações, por meio das quais as pessoas que sofrem as consequências da ordem estabelecida podem ser induzidas a endossar, consensualmente, valores e políticas práticas que são de fato absolutamente contrários a seus interesses. É preciso considerar também, que a mídia e/ou outros representantes do capital, por exemplo, ao lidarem com as mudanças no âmbito do trabalho, tendem a enfatizar e mesmo a propor “soluções individuais para problemas produzidos socialmente e sofridos coletivamente” (BAUMAN, 2006, p. 8)

Dessa forma, a abordagem da presente tese toma a ação coletiva de modo vinculado à esfera do trabalho, uma vez que esse, "continua sendo uma categoria sociológica-chave mesmo quando ele é exercido de forma precária e intermitente devido à precarização e à flexibilização da produção e dos contratos" (CATTANI 2006, p. 14), como nas modernas indústrias de automóveis analisadas.

Em vista do objetivo de analisar a ação que os trabalhadores desenvolvem no chão de fábrica mediada por comissões internas de representação, torna-se relevante,

nesta tese, mostrar como a sociologia em suas diferentes vertentes discute a ação social. O propósito não é fazer uma teoria sociológica da ação social, mas buscar nela proposições que possibilitem qualificar, identificar e compreender as ações dos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Parte das ações dos trabalhadores no chão de fábrica se constitui em ações que tendem a assegurar a reprodução social desse trabalhador. Isso exige a própria transformação de uma dada realidade. De qualquer modo, o estudo sobre a ação dos trabalhadores no chão de fábrica remete-nos às perspectivas de análise da ação pela sociologia analisadas a seguir.

## PARTE II - AÇÃO SOCIAL E A SOCIOLOGIA

*Há oito anos eu entrei na fábrica, e eu sempre tive uma veia política muito forte, de família inclusive, e o trabalho dessas montadoras ele é caustificante, ele é uma carga psicológica e física muito grande. E com o passar do tempo você começa a ver que muita coisa ali sabe é uma coisa viciante, é uma coisa que vem de fábrica, e fábrica, não muda muito de uma fábrica pra outra. Às vezes você não consegue ficar calado perante esse tipo de abuso, a essa rotina. É como se as pessoas entendessem que isso é normal, eles entendem que isso é normal. E por não entender que isso seja uma coisa normal é que eu acabei sendo impelido a procurar a luta, como a gente chama, né!*

*Trabalhador da Volkswagen-Audi, 2007.*

## **CAPÍTULO 2 - A AÇÃO DOS TRABALHADORES E AS DIFERENTES PERSPECTIVAS SOCIOLÓGICAS DA AÇÃO SOCIAL**

As ações das quais tratamos aqui, não se configuram como qualquer ação humana, mas como ações sociais e coletivas de trabalhadores da indústria automobilística paranaense, que modificou a sua produção e organização do trabalho nos anos 1990. Esse é o caso da Volvo ou daquelas que já foram concebidas em seu projeto original como plantas flexíveis e enxutas, com elevado patamar de robotização e automação, como são os casos da Volkswagen-Audi e da Renault. A qualificação das ações como sociais e coletiva implica, portanto, concebê-las em dupla dimensão: do ponto de vista subjetivo envolvendo a interação, intencionalidade e organização dos atores e, também das condições objetivas históricas e que englobam a economia, o mercado e a política, por exemplo.

Embora a preocupação com a ação humana remonte à Antiguidade, é na contemporaneidade que a questão da ação se apresenta com uma série de problemas decorrentes das diferentes interpretações pelas Ciências Sociais e das disposições do liberalismo e marxismo, como analisa Carvalho (1993). Entre os problemas, encontram-se a fusão e a confusão estabelecidas entre o agir e o valor do ato em si mesmo.

Do mesmo modo que o fim pretendido ou objetivado por nossos atos parece constituir-se como uma mesma coisa; a preocupação com a ação deixa de ser a atenção para com a ação do homem como um indivíduo (que através da sua individualidade intervém na trama da história de uma coletividade) para ser vista como ação de um coletivo (como se esse fosse uma entidade não mais abstrata, mas concreta); a processualização da ação humana, enquadrando-a em planejamentos e submetendo-a às fórmulas de opinião, ao mesmo tempo em que a subordina aos procedimentos específicos e peculiares da cientificidade” (CARVALHO, 1993, p. 8).

A passagem da ação do indivíduo para a ação do coletivo é uma das problemáticas cruciais da sociologia, enfrentadas por autores contemporâneos de modo a se aproximar ou constituir uma sociologia da ação.

Na análise filosófica e lingüística do discurso da ação, Paul Ricoeur (1988), estabelece relação entre agente - ação e intenção, lembrando que atribuir uma ação a alguém é, em primeiro lugar, identificar o sujeito da ação. A ação está aí, de quem é, a quem pertence? A identificação do autor não é um ato negligenciável, dada a própria natureza da ação. As ações simples não apresentam problemas, enquanto as complexas produzem efeitos sobre as coisas, ou seja, deslocam, manipulam, transformam. No sentido ordinário, "atua-se sobre algo: diz-se então que agir é causar uma mudança. Na medida em que, uma ação é idêntica às suas conseqüências, diz-se que o agente é o autor não só de seus gestos imediatos, mas dos seus efeitos mais longínquos" afirma Ricoeur (1988, p. 62). Assim, a ação se separa do autor que a iniciou e uma complicação suplementar surge, "em virtude de a ação constituir não só uma cadeia de ações individuais, mas também um entrelaçamento de ações coletivas" (idem p. 63), como é o caso das Comissões de Fábricas (Volvo e Volkswagen-Audi) e do Comitê Sindical (Renault).

Essas ações singulares resultam da confluência de ações dos trabalhadores locais, nacionais e também de outros países, como analisamos no capítulo um. São ações de vários autores que se entrelaçam e apresentam a dificuldade de atribuir a cada um a sua parte. Podemos exemplificar essa dificuldade – condição para caracterizar a ação coletiva e o trabalhador coletivo, por exemplo – com o estabelecimento do denominado "compromisso fordista", entre três grandes atores – os trabalhadores, que lutaram por dezenas de anos para alcançar direitos; o Estado e a empresa, numa dada conjuntura histórica onde prevalecia uma crise econômica capitalista de dimensão global e um ambiente político que apresentava alternativas ao modelo econômico vigente americano e europeu ocidental<sup>27</sup>. Outro exemplo, na

---

<sup>27</sup> Foi no contexto da Grande Depressão dos anos 1930, com a aplicação de medidas intervencionistas estatais que o fordismo – depende da assunção do Estado-Nação – se consolidou como método de trabalho. Embora suas origens sejam anteriores, teve dificuldades para ser disseminado, pois os trabalhadores resistiam ao sistema com longa jornada de trabalho, rotinizado e que exigia pouca habilidade manual tradicional. Em vista das condições econômicas e políticas da época, se estabelece, de acordo com Harvey (1993), o "compromisso fordista", envolvendo um sistema de regulação do trabalho entre sindicatos, empresa e Estado. Nos EUA e na



realidade local paranaense, pode-se citar: a greve realizada pelos trabalhadores nas três plantas – Volkswagen-Audi, Renault e Volvo – em setembro de 2006, cuja reivindicação era da reposição da inflação mais 2% de aumento real; ela foi o ápice de um conjunto de ações individuais e coletivas realizadas pelos trabalhadores, articuladas pelos seus representantes internos – Comissão de Fábrica (Volkswagen-Audi e Volvo) e Comitê Sindical na Renault e do sindicato – que, ao longo do ano, acompanharam a produção e as metas, chegando aos índices possíveis de serem obtidos.

Analisar a ação da greve implica perceber o conjunto de fatores que contribuíram para o seu desencadeamento, assim como os vários atores envolvidos: sindicato dos trabalhadores e patronal, as organizações nos locais de trabalho, as empresas, os trabalhadores que, em última instância, foram os que votaram em assembléia para a greve e efetivamente cruzaram os braços. A greve é resultado de uma ação mais ampla, preparada e pensada, embora eivada de indeterminação e incerteza, pois a decisão última é sempre da assembléia: parar ou não a produção. O trabalhador pode optar pela greve, porém depende também da atuação do sindicato como relata o delegado de base:

---

Europa Ocidental, não ao mesmo tempo, os sindicatos conseguiram acordos de aumento salarial em troca do aumento da produtividade. O Fordismo é um termo que se generalizou a partir da concepção de Gramsci sendo utilizado para caracterizar um sistema de produção empregado por Henry Ford, cujo objetivo era baratear o custo de produção possibilitados pela produção em escala, pelo aumento da produtividade e do consumo. No entanto, como analisa Harvey (1993) levou tempo para atingir a maturidade como regime de acumulação plenamente acabado e distintivo. Este modelo pressupõe o agrupamento fabril (ou concentração de indústrias que podem ser tanto vertical, quanto horizontal), o trabalho em cadeia ou linha de montagem, em que a peça é levada por uma esteira aos vários grupos de operários que sucessivamente vão montando, dentro do tempo que lhes permite o andamento do transportador. A consequência para o trabalhador é alienação, pois se especializa em apenas uma operação monótona e de longo tempo, repetitiva, fragmentada, parcelada. Desta forma, o trabalhador perde rapidamente suas qualificações as quais são incorporadas às máquinas. O trabalho é apenas de "execução" em contraposição ao de concepção, que é altamente qualificado. Isso explica, em parte a grande resistência verificada quanto a esse tipo de trabalho. No Fordismo o trabalhador não precisa pensar, mas ser obediente, saudável, disciplinado. Esse sistema culminou na produção e no consumo em massa. Na análise de Gramsci, o fordismo invadia o lar e as esferas mais privadas e íntimas da vida do trabalhador, visando, portanto, a criação de um novo tipo de trabalhador e de homem. (GRAMSCI,1974).

A empresa tem um bendito de um jornalzinho que é o Parceiro. Ela manda o Parceiro para a casa do funcionário. Isso deixa o trabalhador revoltado, porque daí ele até não está para briga, mas ele se sentiu ameaçado, se sentiu acuado... E se o sindicato [não] mostrar força a ele, [não] mostrar que ele tem condições de ganhar e mostrar força, se você titubear no caminhão de som, tremeu, a parada vai ser perdida, pronto! Você perdeu o trabalhador. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base da Volkswagen-Audi, 14 maio 07)

Decidir fazer greve depende fundamentalmente das condições objetivas, dentre as quais, a situação de mercado, como por exemplo, elevação da demanda e da produção e das condições políticas favoráveis, e, também, de condições que podemos considerar subjetivas como a argumentação dos dirigentes sindicais na assembléia e do conjunto de ações preliminares composto pelas discussões no dia a dia dos trabalhadores entre si, com os seus representantes internos, entre os membros da CF e delegados de base e das próprias condições salariais e de trabalho. A perspectiva de conseguir o resultado de uma demanda ou a própria indignação são fatores relevantes e decisivos para desencadear uma ação grevista. As razões da greve são, portanto, objetivas-subjetivas. A denúncia do trabalhador sobre problemas de diversas ordens também pode se constituir em ponto de partida para outras ações, como revela a entrevista:

Nós somos só em cinco para cuidar daquela imensa fábrica. São quatro fábricas em uma, né? Nós somos limitados em cinco, então a única forma é a denúncia. [...] O operador de produção, os funcionários denunciam, ligam pra nós numa sala, nos encontram e denunciam, diz: 'ô esta acontecendo tal coisa!' E tem denúncia que nós não conseguimos atingir. Ligaram hoje, mandaram mensagem para o meu celular: 'estão pressionando aqui'. Tem mais de onze pessoas lá que ligaram (sic). (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07)

A ação dos membros das CFs e do CS é desencadeada a partir da ação anterior do trabalhador e requer cuidados para não expor o trabalhador individualmente. Isso significa que a ação dos representantes internos orienta-se em tratar, inclusive das demandas individuais, no coletivo, procurando referências no conjunto de trabalhadores seja no todo da fábrica, ou em um setor, uma seção.

---

A última coisa que nós queremos saber é quem está falando, quem fala. Vamos lá tentar apurar o fato e quando é uma situação pessoal, como é que você trata? Porque eu tenho uma situação [...] um trabalhador vem trazer pra mim uma reclamação, uma queixa, ele diz: 'olha é comigo, ele fez isso, mas, por favor, não fala nada'. Então não me conte, porque eu não vou conseguir ficar sem fazer nada. Querendo ele ou não, se eu ficar sabendo, eu vou ter que tomar uma ação, senão eu não consigo ficar bem comigo mesmo. Então, às vezes, você tem que, saber dosar, como é que eu vou chegar, como é que eu vou falar. De repente, eu falo e esse trabalhador tá na rua, daí é pior, né? Porque essa foi uma ação que eu fiz e o cara acabou indo pra rua. Então normalmente a gente amarga aquela coisa, e espera uma situação coletiva e coloca aquilo no meio do angu, e daí desmancha tudo, entendeu (sic)? (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07).

A avaliação do que pode representar para o trabalhador uma determinada ação, mesmo que seja somente mudar o trajeto de uma linha de ônibus reflete a condição de subordinação desse trabalhador ao capital<sup>28</sup>. Isso significa, como afirmou Araújo (2006 p. 4), que "a racionalidade do ator não se restringe à sua vontade ou atitude individual", mas é comprometida com a existência do outro. A compreensão desta "mutualidade da ação social" é central para a análise da ação coletiva desenvolvida no âmbito do trabalho. Isso é fazer política, pois os trabalhadores lidam com o poder de ação e com os poderes nas diversas instâncias na fábrica e fora dela.

Antes, porém, de continuar na análise da ação dos trabalhadores é importante situar que a organização destes no local de trabalho em comitês ou comissões – como as que acontecem na moderna indústria de veículos – é histórica, não é uma novidade do presente, embora, no contexto atual ganhe novos significados. As origens de organizações no interior das fábricas se deram no início do século XX,

---

<sup>28</sup> O transporte contratado pela empresa é assegurado aos trabalhadores das montadoras nos três turnos de trabalho e, sobretudo, nos turnos da noite os trabalhadores devem ser deixados bem próximos de casa por razões de segurança. Assim, até mesmo o local onde o trabalhador mora pode contribuir para definir sua permanência ou não na empresa ou ser motivo de conflito. Um delegado sindical relatou o caso de um trabalhador que tinha que andar sete quilômetros para conseguir pegar o ônibus da empresa, assim, a opção desse trabalhador era mudar de casa, esconder o fato, ou sair da empresa (BRIDI, 2006 Entrevista com Comitê Sindical 13 de jul. 07).

numa conjuntura histórica de efervescência revolucionária. Segundo Gramsci (1973, p. 55), os Conselhos de Fábricas foram fundados "na força da massa trabalhadora organizada no local de trabalho, na unidade de produção e têm sua origem nas experiências históricas concretas do proletariado russo sendo o resultado do esforço teórico dos companheiros comunistas russos, não sindicalistas, sim socialistas revolucionários". Durante o século XX, em várias partes do mundo, os trabalhadores organizaram comissões e conselhos de fábrica, como mostram Antunes e Nogueira (1982), Ibrahim (1986), Neto (1986) que, segundo Rodrigues (1990, p. 38), são "experiências que se diferenciam bastante uma das outras". A distinção, possivelmente esteja no caráter que assume, nas condições particulares de cada planta. O ponto que as une parece ser a necessidade dos trabalhadores terem, a partir do local de produção, formas de poder, ainda que fragmentárias, para fazer frente aos ditames do trabalho.

No Brasil, a história das organizações dos trabalhadores nasce junto com a própria indústria. No início do século XX, a ausência de uma regulação de direitos como salários compatíveis, aposentadoria, licença por doença entre outros, levou os trabalhadores a organizarem *Caixas Benéficas*, associações de *Socorro Mútuo*, e, posteriormente, as primeiras ligas, sindicatos e confederações. Há registros de paralisações, embora raras, já em fins do século XIX. No século seguinte, desde o seu início, diversas greves foram registradas no Rio de Janeiro e São Paulo, na época os Estados com maior número de indústrias. Os primeiros indícios de comissões de fábrica aparecem em 1945/47. Enquanto na época da ditadura (1960/1970) se conteve a ação sindical no interior das fábricas, nos anos 1970, renascem embriões de comissões de fábrica, dispersos e limitados (ANTUNES e NOGUEIRA 1982, p. 99). A análise de Bresciani (1997) sobre a ação sindical no ABC paulista diante do quadro de reestruturação do complexo automotivo, sinalizou que os metalúrgicos do ABC nos Congressos de 1978, 1983, enfatizavam a implantação de comissões de fábrica. As resoluções dos Congressos destacam também a necessária "manutenção

no emprego dos trabalhadores quando ocorrer renovação de tecnologia ou introdução de novas tecnologias”, além de uma “política para o setor de tecnologia e informática que atenda aos interesses dos trabalhadores”. Nesse âmbito, os trabalhadores identificam a “necessidade de grupos e comissões de fábricas, de delegados sindicais, de CIPAS, de comissões de mobilização e outras formas de representação nos locais de trabalho” (BRESCIANI, 1997, p. 73). Nas “Resoluções” do Congresso dos Metalúrgicos em 1993, o “debate sobre as novas tecnologias e formas de organização do trabalho, do mesmo modo que o debate sobre condições de trabalho consolidou as posições anteriores”. A posição era de que o sindicato “deveria continuar defendendo a discussão das mudanças na organização do trabalho, de forma a não ampliar ritmos e jornada de trabalho, tampouco competição entre os trabalhadores” (Congresso dos Metalúrgicos do ABC, “Resoluções”, 1993 apud BRESCIANI, 1997). Essas bandeiras registradas no Congresso dos metalúrgicos há quinze anos continuam como preocupações dos sindicatos e dos representantes internos de trabalhadores nas montadoras de novo tipo, modernas, reestruturadas, flexíveis e enxutas, como as estudadas. Grande parte dos conflitos, como podemos verificar nesta tese, é oriunda do excesso de trabalho e dos ritmos intensificados e jornadas estendidas. A contextualização histórica das CFs e do CS a seguir contribui para compreendermos a natureza de tais organizações no Paraná.

## **2.1 - A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO CHÃO DE FÁBRICA: COMISSÕES DE FÁBRICA NA VOLVO E VOLKSWAGEN-AUDI; COMITÊ SINDICAL NA RENAULT**

A Volvo e a Volkswagen-Audi possuem Comissões de Fábrica (CFs), enquanto na Renault existe um comitê sindical (CS) desde o início dos anos 2000, dado o fato de a empresa não ter aceitado dois tipos de representação interna para negociar, no caso, delegado sindical e comissão de fábrica. Dessa forma, na Renault,

integram o comitê sindical os representantes internos dos trabalhadores, que deve cumprir o papel de representação interna e sindical. É regido por estatuto e com tempo livre para desenvolver a atividade de representação tal como nas outras empresas.

As CFs e o CS nas três plantas, apesar de apresentarem diferenças internas entre si, podem ser definidas como pequenos grupos voltados para “a realização de um objetivo comum”. Os papéis de cada membro nessas organizações, embora diferenciados, são pouco hierarquizados, sendo composto por um coordenador, um secretário e demais membros da executiva, com estatuto regimental acordado entre os atores: trabalhadores, sindicato e empresa.

Veja a diferença! Aquilo que eu estava te dizendo: a princípio parece tudo igual, mas não é. Na Volks, comissão de fábrica você pode ou não ser sindicalizado. Não existe nenhum impeditivo no estatuto da comissão de fábrica. No caso deles [Renault] é o comitê sindical. A diferença da comissão de fábrica que, no caso deles, tem que ser sindicalizado porque todos eles são delegados sindicais. Você é eleito, você é um delegado sindical. Na Volvo, aonde eu disse pra você que existe, nitidamente, essa separação, pra ser da comissão de fábrica, certo, você não pode ser de forma alguma delegado sindical (BRIDI, 2006. Entrevista com dirigente sindical 13 jul. 07)

A Renault tem a comissão de fábrica deles com o comitê sindical. Uma comissão e um comitê sindical eleitos internos dentro da fábrica, mas o nome é Comitê Sindical dos Trabalhadores. É como se fosse a comissão, só que a Volvo e nós somos distintas, estatutos distintos. Da Renault, segundo consta, só reconhece o comitê sindical interno. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base da Volkswagen-Audi, 14 maio 07)

As diferenças entre as três formas de representação se devem em grande parte, às origens de cada uma delas. No caso da CF da Volvo se deu a partir da luta dos trabalhadores na greve de 1986, enquanto que as representações internas nas plantas mais jovens – Volkswagen-Audi e Renault – emergiram pela pressão dos trabalhadores da Volkswagen do ABC paulista e dos trabalhadores alemães e franceses respectivamente. Certamente isso se reflete na composição e na forma de atuação de cada uma delas. Nesse sentido, Lukács avalia que Rosa Luxemburgo tem

razão em afirmar que a "organização deve formar-se da luta" (LUKÁCS, 1989 p.324), porém, não acredita que se deve valorizar em demasia o caráter orgânico desse processo e subestimar a importância do elemento consciente e conscientemente organizador.

### **2.1.1 - O CASO DA VOLVO: ORGANIZAÇÃO NA ESTEIRA DO NOVO SINDICALISMO NO BRASIL**

A formação da primeira – e única na indústria até 2000 – Comissão de Fábrica dos trabalhadores no Paraná ocorreu na Volvo, empresa instalada em 1977. Organizou-se a partir de um movimento grevista em 1986 à revelia do sindicato, devido à desconfiança dos trabalhadores dessa empresa quanto às políticas e da capacidade de representação do mesmo. A história da organização da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores da Volvo (CFV) revela que esta se formou da necessidade de interlocução dentro da fábrica, uma vez que o sindicato era corporativo e pouco combativo na ocasião. Dessa forma, a história dessa comissão está ligada à oposição sindical desenvolvida nos anos 1980 e início de 1990 ao sindicato dos metalúrgicos de Curitiba e Região Metropolitana. De acordo com Bridi e Araújo (2007), o sindicato dos metalúrgicos na época tinha uma estrutura tradicional – assistencialista, de baixa combatividade e atrelado às empresas. Além disso, o sindicato vinha de uma seqüência de diretorias sem renovação e sem tradição de ação reivindicativa (organizar pauta de reivindicação, mobilizar para a luta, por exemplo); limitava-se à convenção coletiva convencional, isto é, àquela cujos índices eram definidos pelo governo e o sindicato somente assinava.

Nesse cenário de um sindicato ausente e mediante questões emergentes e práticas que afligiam os trabalhadores foi suscitada a organização da CFV, mas também, pela relação com o ABC e anseio por cidadania. A sua organização na

década de 1980 é explicada pelas condições de trabalho e conjuntura histórica distinta dos anos 1990/2000 – fim da ditadura, enorme pressão inflacionária, arrocho salarial, efervescência dos movimentos sociais – como relata o entrevistado "naquela época vinha uma pressão muito grande em cima dos trabalhadores em função de compromissos que a Volvo tinha de exportação. A produção vinha a todo vapor, chicote na mão, cobranças". E assim, fizeram uma greve e como não existia comissão,

"os próprios trabalhadores se organizaram, não quiseram a participação do sindicato: 'podem deixar que nós resolvemos lá internamente', formaram uma comissão de negociação e foram com a Volvo e discutiram durante três dias [...] todas as questões que estavam, naquela época, incomodando (BRIDI, 2003. Entrevista com o coordenador da CF da Volvo, 19 ago. 2004).

Além das reivindicações de melhorias salariais e de condições de trabalho, os trabalhadores pediam também a implantação da comissão de fábrica. Isso era inédito no Paraná, dadas as características da indústria bastante tradicional e da mão-de-obra no estado. Não era comum, não era conhecida comissão de fábrica, porém o contato com as experiências de CF do ABC paulista por trabalhadores da Volvo suscitou a formação de uma representação interna, como afirma o entrevistado: "uns companheiros nossos que trabalhavam na área de manutenção, na ferramentaria que viajavam para São Paulo, São Bernardo, numa dessas viagens, entraram em contato com empresas em São Bernardo e conheceram e aí trouxeram a idéia pra cá" (BRIDI, 2003. Entrevista com o coordenador da CF da Volvo, 19 ago. 2004). Da greve, os trabalhadores conquistaram entre outras coisas a formação da CF nessa empresa.

Então dessa greve de 86, a Volvo aceitou e começou toda uma preparação para a implantação da comissão de fábrica. Vocês sabem que essa relação capital/trabalho, chefe e trabalhador, que a partir [do momento] que você integrar a comissão de fábrica tem conflitos. Então, foi feito toda uma preparação junto às chefias pra que aceitassem, a partir de fevereiro de 1988, quando nós assumimos, essa organização interna dos trabalhadores, dos trabalhadores organizados. Então, em junho de 86 até fevereiro, de 88 nós tivemos um tempo de preparação. E em fevereiro nós assumimos, eu



já fiz parte da primeira comissão como coordenador. (Bridi, 2006. Entrevista com o coordenador da CF da Volvo, 19 ago. 2004).

Se, no Paraná, a existência de organizações internas dos trabalhadores no chão de fábrica era nova, para a "a Volvo isso não era novidade. Porque a Volvo vinha de uma cultura européia. Na Suécia todas as fábricas da Volvo têm essa representação interna que aqui a gente chama de comissão e lá eles chamam de associação [...], mas lá eles estão ligados ao sindicato" (BRIDI, 2003. Entrevista com o coordenador da CF da Volvo, 19 ago. 2004). Enquanto lá já se postava como certa tradição de organização no interior das fábricas, na empresa no Paraná houve necessidade de um trabalho de preparação com as chefias, como narra o trabalhador. Os níveis gerenciais, coordenadores e direção tiveram que se adaptar à condição de ter que dialogar e negociar com os trabalhadores de maneira constante.

Esse movimento dos trabalhadores da Volvo no Paraná pode ser compreendido no contexto do processo histórico no Brasil denominado "Novo Sindicalismo", nos anos 1980. O Novo Sindicalismo, segundo, Cardoso (1999, p. 36-37) consiste no "padrão de ação sindical consolidado pela CUT, anos 80, contra o qual se insurgiria o discurso do "sindicalismo de resultados". As características mais importantes consistem na busca pela a) autonomia sindical frente ao Estado: embora tenha se estruturado a partir da estrutura sindical já existente (os sindicatos oficiais), desenvolve a crítica à estrutura corporativa; b) organização por local de trabalho; c) demanda por novos direitos, que incluíam desde a possibilidade de organização interna nos locais de trabalho até as condições de trabalho visando diminuir a exploração; d) autonomia dos sindicatos frente aos partidos político.

Nessa época, ocorre um movimento de ebulição das ações coletivas para conquista da cidadania e melhores condições de vida e trabalho, especialmente nas regiões do ABC Paulista. No cenário internacional, no entanto, o sindicalismo é posto em xeque como demonstram as análises de crise do sindicalismo que afirmam

o arrefecimento da ação coletiva na Europa e nos Estados Unidos, cujos sintomas foram a redução das bases sindicais em função do desemprego, o declínio da filiação e das taxas de greves. A literatura evidencia, no entanto, conforme Bridi (2005, p. 24), que as transformações nas últimas décadas do século XX no mundo do trabalho implicaram "fragilização e refluxo da ação sindical, mas não simultaneamente, nem de forma homogênea em todos os países, pois as respostas sindicais e as conseqüências dos novos desafios para as organizações dos trabalhadores variam de país para país e dentro deles".

Assim, enquanto em diversas partes do mundo o sindicalismo estava em crise, sendo considerado por algumas vertentes como em declínio irreversível (Rodrigues, 1999), no Brasil, assistíamos o ressurgimento da ação sindical e grevista. O país saía de um longo período de ditadura militar (1964-1985) assistindo um forte movimento de oposição ao sindicalismo considerado pelego e não reativo. É nesse contexto que os trabalhadores da Volvo se organizaram internamente e, como os membros da CF fazem questão de frisar em suas entrevistas, "sem o sindicato", considerado então, um sindicato oficial e não combativo. Por isso, os trabalhadores membros dessa comissão destacaram-se como oposição sindical metalúrgica no estado disputando eleições sindicais<sup>29</sup>.

A organização dos trabalhadores nessa empresa, portanto, foi resultado de uma conjuntura histórica bem marcada no Brasil e distinta das outras que emergiram nos anos 2000 num ambiente neoliberal de emprego e produção flexíveis. Nessa fábrica, a organização da CF emerge na esteira do "Novo Sindicalismo" no Paraná<sup>30</sup>. Acompanhemos o registro histórico feito pela CF

A entrada da Volvo no Brasil se deu no período da ditadura militar, quando sabidamente existiam muitas barreiras quanto aos direitos dos cidadãos brasileiros, onde apesar da Volvo possuir uma política de pessoal

---

<sup>29</sup> Existiram chapas de oposição ao sindicato concorrendo nas eleições de 1986, 1989 e 1992. O Sindicato dos Metalúrgicos no Paraná (SMC), ao se deparar com tais oposições nos anos 1980, inicia uma inflexão entre os anos 1985 a 1995 buscando modernizar-se e a se tornar um sindicato mobilizador.

<sup>30</sup> Conforme Relatório de Pesquisa NUPESPAR, 2007.

geral, mundialmente definida e aplicada, sofreu a influência deste período de ditadura [...] As relações entre patrões e empregados nestas circunstâncias agravaram-se de tal forma que os escalões médios e superior de chefias, aplicavam a sua própria política, não respeitando a política diretora da empresa e manipulavam os verdadeiros interesses da companhia em favor de seus próprios ou do regime vigente no país (Documento de fundação da CF escrito à mão pelo representante dos empregados, em 1986, Osnir Jorge Verben).

Embora houvesse o apelo salarial, as relações entre capital e trabalho encontravam-se acirradas pela conjuntura da ditadura como frisa o documento. Dessa forma, os trabalhadores buscaram a organização no interior da fábrica, cuja trajetória da CF revela uma proximidade com as organizações sindicais do ABC Paulista e com a CUT, diferente do sindicato local, filiado à Força Sindical. As influências do ABC foram importantes para essa comissão, assim como os movimentos sociais e a pastoral operária nos anos 1980<sup>31</sup>.

### **2.1.2 - A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES NA VOLKSWAGEN-AUDI E NA RENAULT**

Diferente da Volvo, a organização interna dos trabalhadores das outras duas empresas – Volkswagen-Audi e Renault –, que se instalaram no fim dos anos 1990, não emergiu de uma luta direta de seus trabalhadores, mas da demanda das

---

<sup>31</sup> As greves de 1979 que ocorreram em quase todas as capitais do país, resultaram de organizações que nem sempre passavam pelo sindicato oficial. Sobre a greve dos metalúrgicos no Paraná analisa um entrevistado: “Todo o processo foi conduzido por uma Comissão de Negociação. O sindicato na época tinha uma atuação muito assistencialista. Assim, criou condições para formar uma oposição, para concorrer às eleições sindicais em 1980. Participaram principalmente aqueles que haviam feito greve, com os trabalhadores da Mueller Irmãos, New Holland, Bosch, Volvo, Britânia, Siemens entre outras”. (Entrevista com membro da oposição metalúrgica em 1980, 28 maio 05). Esta greve ocorreu a partir da confluência de vários movimentos sociais ligados à Igreja Católica, à esquerda e a trabalhadores que posteriormente se organizaram enquanto oposição sindical. Foi uma das primeiras greves consideradas legais no país e a análise de seus resultados demonstram que as “conquistas foram boas, piso salarial para a categoria dos metalúrgicos, jornada de 44 horas, aumento salarial”. Essa greve pode ser considerada como o marco da organização da oposição metalúrgica à direção do sindicato (BRIDI e ARAÚJO, 2007).

empresas, pressionadas pelos trabalhadores organizados de outras plantas, isto é, do Comitê Mundial dos trabalhadores da Volkswagen e da Renault, além da pressão dos metalúrgicos da planta da Volkswagen do ABC como afirma em entrevista um trabalhador:

A instalação da Comissão de Fábrica foi muito mais uma cobrança do, digamos do ABC, porque existe o comitê mundial de trabalhadores, e o comitê de trabalhadores mundial cobrou da Volkswagen. Como era uma planta [...] muito grande de número de trabalhadores, também tinha que ter a comissão de fábrica. Que essa comissão de fábrica existe em todas as plantas Volkswagen no mundo todo, certo! Então, foi uma cobrança mais dos trabalhadores da Volkswagen em nível de comitê mundial. E aí a Volkswagen procurou o sindicato aqui, propondo a implantação da comissão de fábrica. Então, quando o sindicato começou a discutir a comissão de fábrica e depois divulgou na fábrica que ia ter uma comissão de fábrica, alguns trabalhadores já me começaram a cobrar para... Olha, Jamil! É você. Você vai ser o nosso representante. (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical e ex-membro da CF Volkswagen-Audi, 08 maio 08)

A instalação de um Comitê Sindical (CS) na Renault – representantes internos dos trabalhadores ligados ao sindicato – se deveu também a pressões externas sendo que no primeiro mandato a escolha dos representantes se deu por aclamação em assembléia pelo sindicato e sem disputa. Como essa forma de eleição não garante legitimidade aos representantes, os membros do comitê junto com o sindicato passaram a construir uma organização, com elaboração de um regimento aprovado pela empresa e o sindicato da categoria

Houve a necessidade de uma organização, de como tratar as coisas, porque quando você tem uma eleição por aclamação e não tem um regimento, não tem nada. Ai fica aquela, não tem como, pelo regimento tratar isso, você não pode fazer aquilo porque não é da sua alçada. E ai foi construído com o sindicato um processo de delegados sindicais. Por que não comissão? Até por experiência que a gente tem em algumas comissões de fábrica [...], então nós colocamos que pra ser delegado sindical e representar os trabalhadores e como muitos desses interesses dos trabalhadores quem tem que assinar e participar da homologação é o sindicato, [então] deveriam ser sindicalizados, no mínimo sindicalizados há um ano, independente de pertencer ou não da chapa da diretoria do sindicato como delegado de base. Foi o primeiro passo [...] a Renault tem

uma preocupação muito forte, porque na França ela não tem a comissão de fábrica, ela tem um comitê sindical (BRIDI, 2006. Entrevista com delegados sindicais da Renault, 13 jul. 07).

Reconhecem os entrevistados, que a existência de uma representação interna, atende também um princípio da matriz na França, pois ela prima pela representação sindical no local de trabalho. Afirmam os trabalhadores entrevistados acima, que "a própria matriz exige que toda planta da Renault tenha uma representação sindical, porque ela acha que aí ela tem algumas coisas que trabalha em nível internacional".

De qualquer modo, seja na luta reivindicativa como na Volvo, seja pela intenção de organização como nas empresas Volkswagen-Audi e Renault, a representação interna dos trabalhadores no chão de fábrica emergiu da ação desencadeada pelos trabalhadores a partir das experiências passadas pelos diversos sujeitos envolvidos<sup>32</sup>. Trata-se de um entrelaçamento de ações coletivas em combinação com um conjunto de ações individuais da qual falou Ricouer (1988). Acompanhemos no quadro a sistematização de como estão constituídas as representações internas de cada planta atualmente de acordo com os estatutos.

**QUADRO 1 - REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS TRABALHADORES NAS MONTADORAS VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT – CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO (continua)**

<b>Tema</b>	<b>Volvo</b>	<b>Volkswagen-Audi</b>	<b>Renault</b>
Denominação de acordo com o estatuto:	Comissão Interna de Representantes dos Empregados da Volvo do Brasil Veículos LTDA (CIEV).	Representação Interna de Empregados (RIE) da BUC - <i>Business Unit</i> Curitiba).	Sistema de Representação composto de Delegados Sindicais Representantes dos Empregados do Complexo Ayrton Senna (SRDE).
*Denominação pelos trabalhadores	Comissão de Fábrica (CF).	Comissão de Fábrica (CF).	Comitê Sindical (CS).
Número de membros	Seis efetivos e seis como suplentes. Cada distrito elege os seus	Três para a CF e três delegados sindicais. Os membros da CF são	Cinco. Um representante de cada uma das áreas: *Carroceria

<sup>32</sup> Segundo Touraine (1994, p. 302) a idéia de sujeito não é separável da idéia de ator social. O sujeito "se constrói simultaneamente, pela luta contra os aparelhos e pelo respeito do outro como sujeito". De certo modo, nessa concepção de sujeito não existe sujeito sem engajamento social.

	representantes. Caso em algum distrito ocorra do candidato não obter o mínimo de votantes o distrito fica sem representação, passando a ser representado pelos demais. *Quando a empresa estava organizada em sete distritos tinha um representante a mais.	de três áreas: *Armação e Estamparia; *Pintura e áreas administrativas *Montagem final.	*Pintura, *Montagem de CVP *Motores e veículos utilitários.
Tempo livre para atuação na fábrica	Coordenador: tempo integral Demais membros: Secretário: três horas Duas horas para os demais membros da executiva, com exceção dos suplentes.	Coordenador e um delegado sindical: tempo integral. Demais membros: meio expediente.	Coordenador do Comitê Sindical: Tempo integral Demais membros: meio expediente.
Delegados Sindicais	*Os delegados sindicais não são contemplados com tempo de trabalho livre. Na renovação do acordo em 2007, apesar do sindicato ter demandado tempo livre também para os delegados sindicais, prevaleceu a disposição anterior, do tempo livre apenas para os membros da comissão.	O sindicato designa três representantes para atuar na fábrica, sendo dois com meio expediente diário livre e um com tempo integral livre para o exercício das atividades sindicais.	Os representantes internos eleitos devem ser sindicalizados por período superior a um ano.  Pode acumular a função de diretor de sindicato e delegado de base.
Eleição	Três anos. O mandato foi modificado desde a instalação.	Três anos.	Quatro anos, conforme o mandato da diretoria do Sindicato.
São excluídos das eleições, não podendo votar nem ser votado	*Empregados com cargos de chefia em qualquer nível, * *Trabalhadores com contrato por tempo determinado e menos de três meses dos contratados por tempo indeterminado.	*Lotados em postos externos *Diretores, gerentes, supervisores e líderes da Manufatura e o empregados expatriados. *Empregados afastados do trabalho.	*Diretores, gerentes, supervisores, administrativos e do setor de Recursos Humanos. *Empregados com contrato por tempo determinado (CTDs).
Escolha do	Pelos membros eleitos	Pelos membros eleitos	Pelos delegados eleitos e

coordenador	da CF.	da CF.	Sindicato.
Sala	Sim.	Sim.	Sim.

FONTE: Acordos Coletivos e Regulamento Interno de Representação Sindical; Entrevistas. Elaboração: Bridi, 2008.

Ressaltamos que os estatutos que regulam as atividades das CFs e CS definem as normas de funcionamento, a função (em relação à empresa, aos trabalhadores e aos conflitos), as eleições, a relação com outras comissões dentro da empresa entre outros aspectos. Podem ser considerados como uma regulação no âmbito da esfera privada, pois como esse tipo de representação não está assegurado na legislação, amplia-se o poder discricionário da empresa, além de poder ser considerada quase como uma concessão ou dádiva da empresa. Embora, as CF e CS possam negociar condições de trabalho, salários etc., o sindicato é o representante legal e que deve assinar os acordos. É interessante observar, no entanto, que na prática, diversos acordos são assinados conjuntamente entre empresa, sindicato e comissão de fábrica. Isso significa que as CF conseguiram constituir-se em um ator importante nas negociações entre o capital e trabalho nessas plantas industriais.

As diferenças na condição de representação das três montadoras se devem às especificidades de cada planta, como também as histórias de cada uma e as relações desenvolvidas com o sindicato da categoria. Somente na Volvo, as relações com o sindicato são de distanciamento e rivalidade. Nos estatutos da CF dessa empresa não há referência à condição dos delegados de base do sindicato, ao contrário das outras duas plantas. Os acordos realizados são assinados sempre pelas empresas, sindicato e comissão de fábrica. Consta-se que toda a negociação passa primeiro pela CF e empresa.

Enquanto a Volvo e a Volkswagen excluem das eleições para representação interna os cargos de chefia, (supervisores, coordenadores, líderes etc.), na Renault, estão excluídos das eleições (possibilidade de votar e ser votado), todos os empregados da área administrativa, inclusive do RH. Os trabalhadores contratados por tempo determinado não podem participar das eleições tanto na Volvo quanto na

Renault. No estatuto da Volkswagen não faz referência aos contratados por tempo determinado (CTD), possivelmente porque desde 2004 não há contratados nessa modalidade. Dessa forma, há dificuldade em se definir o peso dos trabalhadores CTD no processo de eleição, justamente, porque existe uma grande variação desse tipo de contratação das empresas, que acontecem em períodos de pico da produção ou de encampação de novos projetos. As exclusões do administrativo e dos trabalhadores CTD sinalizam a fragmentação dos trabalhadores nessas montadoras.

De acordo com os estatutos das comissões de fábrica e do comitê sindical da Renault, cabe a elas, receber dos empregados eventuais reclamações, reivindicações individuais ou do coletivo, buscar soluções em conjunto com a empresa para problemas internos de relacionamento, questões de benefícios entre outros. Além dessas tarefas a cumprir e da atividade de representação, o papel é também de organizar os interesses do grupo que representa. Segundo Boudon e Bourricard (2001, p. 408), "organizar é colocar certa ordem num conjunto de recursos diversos para fazer deles um instrumento ou uma ferramenta a serviço de uma vontade que busca a realização de um projeto" e, nesse sentido, a organização, seus objetivos, seus procedimentos, "concernem, segundo modalidades próprias, às diferentes categorias de atores que dela participam. Ou, para dizer a mesma coisa em outros termos, uma das condições para a sobrevivência bem como da eficácia da organização é sua capacidade de motivar seus participantes".

As ações dos representantes internos vão, portanto, muito além daquilo que consta nos acordos coletivos, cujas disposições ao normatizar, tendem a controlar as ações dos trabalhadores. No entanto, as exigências impostas nas relações de trabalho e de produção levam os trabalhadores a extrapolar o acordado, pois eles atuam com vistas a informar, formar, motivar, esclarecer, propor, convencer e organizar as demandas a partir do acompanhamento das metas. São ações no âmbito da política da empresa.



Como reconhecem os membros das CFs, embora eles organizem os interesses e, ao mesmo tempo representem os trabalhadores, a ação é sempre dos trabalhadores. São eles que decidem em assembléias o que fazer. Porém, como verificamos nesta pesquisa, o papel dos representantes tem sido também, de promover ações para a redução da jornada, pela não aceitação de demissões arbitrárias ou não, além de formar e informar os trabalhadores naquilo que diz respeito aos interesses dos mesmos. Cumprem o papel de reduzir um pouco dos excessos da exploração capitalista no processo de trabalho. Toda ação, como afirma Lukács (1989, p.307), "é um imbricado de ações particulares de homens e de grupos particulares que lhe é tão falso conceber quer como devir histórico e social 'necessário', cujas motivações seriam perfeitamente suficientes, quer como consequência de 'erros' ou de decisões corretas de indivíduos" [grifos de Lukács]. Esse imbricamento, "só adquire sentido e realidade se for considerado na sua totalidade histórica", isto é no seu papel histórico.

As alterações no Brasil no âmbito do trabalho nos anos 1990, instituídas por medidas provisórias e legislativas, em que pese o "negociado sobre o legislado", o estímulo às negociações descentralizadas e o aprofundamento da regulação privada, reflete na ação sindical, amplia e modifica demandas sindicais e, fundamentalmente, a maior fragmentação das negociações impõe novos desafios para as entidades sindicais (KREIN, 2001). Como atesta Krein (2001, p. 53-54), a "prevalência da lógica dos interesses locais foi favorecida pelo processo de desregulação da economia e introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, assim como pelas medidas de flexibilização do mercado de trabalho. Pressão que muitas vezes vem dos próprios trabalhadores como forma de tentar manter o emprego" ou ainda para atender demandas particulares/individualizadas de cada planta, como identificado nesta pesquisa. O conteúdo básico das negociações descentralizadas tem se referido "principalmente ao uso do tempo de trabalho, à reestruturação das tarefas, à introdução de novas tecnologias e à remuneração flexível". Num âmbito

macro, um fenômeno novo que pode ser associado ao processo de descentralização, "é a redução da taxa de cobertura da contratação coletiva. Nos países com características de negociações descentralizadas (Estados Unidos, Reino Unido e Japão), a taxa de cobertura caiu mais intensamente nos anos recentes (KREIN, 2001).

Os acordos por empresa e a formatação das plantas (para uma modelagem flexível e enxuta), a terceirização de parte das atividades, (que fragmenta ainda mais os trabalhadores no chão de fábrica) e a negociação coletiva, trouxeram a necessidade de uma estrutura diferente no sindicato, pois "este passa a necessitar de uma estrutura organizacional mais ampla para dar conta das demandas, que também são pulverizadas por empresa", afirma Bridi (2005, p. 190).

Nesse cenário, as comissões de representação interna dos trabalhadores: comissões de fábrica ou comitê sindical, por exemplo, vêm ganhando importância<sup>33</sup>. Tratam-se de grupos pequenos, eleitos pelos trabalhadores no interior de uma empresa e distintos dos sindicatos, que representam toda a categoria. O tipo de relação que estabelece com o sindicato tem se orientado pelas próprias origens da organização e do papel que o sindicato teve (ou não) na estruturação dessas comissões. Trata-se, grosso modo, de uma relação que varia do conflito e oposição à cooperação e consenso. Mesmo nas duas plantas onde o sindicato tem forte ligação com as representações internas dos trabalhadores, uma negociação mal conduzida desgasta o sindicato. O sindicato, portanto, se encontra na berlinda, sob a pressão da empresa e dos olhares dos trabalhadores representados pelas suas CFs e CS. E estas comissões, por sua vez, também se encontram sob o jogo de sedução da empresa e dos olhares atentos dos trabalhadores. Dessa forma, mal comparando, mas não

---

<sup>33</sup> Organizações por Local de Trabalho (OLT) podem ser denominadas como Conselhos de Fábrica, Comissões de Fábrica, Comitês de Fábrica, Comitê Sindical Interno e outras. No Brasil, nos anos 2003/2004/2005 no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) onde se elaborou a proposta de Reforma Sindical foi definida como OLT. Certamente, o capital receia as organizações por local de trabalho. Prova disso, o fato de ter sido o único tema que não logrou consenso naquele Fórum. Sobre a proposta da Reforma Sindical ver Relatório Final do FNT (2004).

resistindo em fazê-lo, a CF parece cumprir, guardadas as diferenças, a finalidade da vigilância quanto aos seus representantes eleitos, como propugnou o filósofo iluminista Montesquieu (1689-1755) para os três poderes do Estado, o executivo, o legislativo e judiciário, que imaginava de forma assertiva, os problemas da concentração de poder em uma só mão. Há que se destacar, no entanto, a importância do Sistema de Regulação do Trabalho (SRT) - do conjunto de leis que regulam o trabalho - que não é mero coadjuvante nesse processo, que embora tenha sofrido modificações nos anos 1990, não assegurou via regulação pública o direito dos trabalhadores terem representações internas nos locais de trabalho a exemplo do que acontece em alguns países democráticos europeus.

## **2.2 - A AÇÃO DOS TRABALHADORES: A ABORDAGEM WEBERIANA E FUNCIONALISTA**

As ações desenvolvidas pelos trabalhadores no chão de fábrica, na concepção weberiana, são ações sociais, em vista do significado subjetivo que os indivíduos lhes atribuem. A ação é, para Weber (1991), toda a conduta orientada e dotada de um significado subjetivo, de um significado que existe para o sujeito da ação. A ação torna-se social quando o sujeito da ação é outro agente (em relação ao observador), individualizado e distinguível, ou uma coletividade indeterminada. Weber (1991) define a ação social como um comportamento humano (interno ou externo), na medida em que o agente ou os agentes o relacionem com um sentido subjetivo e se orienta pelo comportamento de outro.

A própria definição do que é Sociologia, para Weber (1991), relaciona-se ao conceito de ação social; a sociologia é a ciência que pretende entender e interpretar a ação social, de modo a explicá-la. As ações mais racionais e, portanto, menos vinculadas ao costume e a questões afetivas são as mais compreensíveis. Embora dificilmente sejam encontradas na sua forma pura na realidade empírica, é possível compreender as ações sociais por meio de quatro tipos ideais puros de ação e de

ação social, que não são mutuamente excludentes<sup>34</sup>: a ação racional com relação a fins, a ação racional com relação a valores, a ação tradicional e a ação afetiva<sup>35</sup>.

Seguindo a classificação weberiana das ações, a organização dos trabalhadores em Comissões de Fábrica ou Comitê Sindical no local de trabalho consiste numa ação racional com relação a fins, combinando meios para atingi-los a partir de estratégias escolhidas, podendo ainda constituir-se em ação racional com relação a valor. Ilustra esta expectativa dos componentes da CF a afirmação de um representante dos trabalhadores, que eles podem vencer uma eleição, porém, se não corresponderem às expectativas do trabalhador não conseguem se reeleger. Também espera-se que o trabalhador assuma um comportamento pautado na coragem e valores considerados de homens, como expressa um trabalhador entrevistado "se eu digo não e honro que eu digo não, meu chefe não me perturba, acabou o papo cara. Então, você tem que aprender a ser homem" (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base da Volkswagen-Audi, 14 maio 07). O "aprender a ser homem" exemplifica uma ação social com relação a valores.

Metodologicamente, na visão de Weber (1991), para entender um fenômeno social é preciso compreender as ações individuais que o compõem. Ou seja, devemos nos concentrar nas ações das próprias comissões de fábrica ou as ações dos trabalhadores nas diversas montadoras estudadas, no que se referem às motivações

---

<sup>34</sup> Os tipos ideais estão ligados à noção de compreensão, pois todo o tipo ideal é uma organização de relações inteligíveis próprias a um conjunto histórico ou a uma seqüência de acontecimentos. Tipo ideal é um misto de relações abstratas e de dados históricos e contingentes. Segundo Giddens (2005) são modelos conceituais; categorias analíticas para compreensão do mundo; servem como um ponto fixo, uma referência.

<sup>35</sup> Os tipos de ação social em Weber são: a) A ação racional com relação a fins corresponde à adoção de meios adequados para a obtenção de um determinado fim. Tal ação será tanto mais racional quanto menos "contaminada" pela afetividade ou pelos costumes; b) A ação racional com relação a valores é quando um valor é o fim de uma ação, de forma a cumprir o princípio, independentemente dos efeitos que tal ação possa causar. Não é de um tipo de ação tão racional quanto à anterior, já que, muitas vezes, os princípios são irracionais e quanto mais absolutos forem para o sujeito, mais irracional será a ação; c) A ação também pode não ser racional; são as ações afetivas e tradicionais. As ações afetivas são aquelas orientadas mais fortemente pelas emoções e sentimentos, e seus resultados, com frequência, não são ponderados previamente; d) As ações tradicionais são as tomadas automaticamente, porque movidas por princípios socialmente arraigados, porém não compartilhados em si pelo sujeito, ou então condutas costumeiras, usuais, seguidas maquinalmente (WEBER, 1991)

da organização, razões de existência, atuação e dinâmica, pois são as motivações e idéias humanas que constituem as forças sociais por trás das mudanças. As estruturas são criadas por meio das ações sociais dos indivíduos. São, portanto, essas ações que a sociologia precisa analisar, pois as estruturas resultam de complexas interações de ações. Em última instância, são os indivíduos, por meio de suas ações, que possuem a habilidade de agir livremente e moldar o futuro. Embora, como demonstraremos nesta tese, os condicionamentos sociais, econômicos e políticos ou as condições objetivas são fatores determinantes nas ações desenvolvidas pelos trabalhadores nas plantas da Volvo, da Volkswagen-Audi e da Renault no Paraná.

Na perspectiva weberiana, existe uma racionalidade nas ações dos trabalhadores, sendo que estes se organizam e se fazem representar com a finalidade de atingimento de seus objetivos, traduzidos pela busca de melhores condições de trabalho, repartição dos ganhos de produtividade e de salários, mas também de poder, na medida em que desejam partilhar das decisões sobre a produção. São, portanto, ações com relação a fins. Podemos identificar ações com relação a valores, quando as ações são perpassadas pela busca de equalização entre os trabalhadores. Um exemplo desse tipo de ação consiste nas negociações da Participação dos Lucros e Resultados (PLR), caso da Volvo e Volkswagen-Audi ou Programa de Participação nos Resultados (PPR), na Renault, em que prevalece a disposição de concessão aos trabalhadores afastados os mesmos valores numéricos conquistados pelos trabalhadores que estão na produção.

Se Weber conceitua a ação social de modo subjetivo – pelas ações dos indivíduos ao longo da história –, Émile Durkheim (1978), ao definir o objeto da sociologia como fato social o faz pelo caráter objetivo, viés pelo qual é determinado o caráter social da ação. A função da organização por local de trabalho, nessa lógica, deveria ser produzir consensos entre os trabalhadores para manter a ordem e o equilíbrio nas relações de trabalho. À medida que os indivíduos tomam consciência de seu estado de dependência com relação à sociedade, de seu papel na divisão do

trabalho social contribuirão para a integração social. Se as CF e CS agissem como um braço da empresa ao amortecer os conflitos estariam de fato buscando manter a ordem e o equilíbrio dentro da empresa. Entretanto, o papel dessas comissões revela-se mais complexo do que essa abordagem supõe. Tais comissões não apenas representam os trabalhadores, como também organizam e articulam as suas demandas. A produção do consenso entre os trabalhadores acontece, porém, se trata também de produzir consenso sobre os conflitos. Nesse sentido, podemos citar a atuação da CF ou do CS, em conscientizar os trabalhadores sobre diversos temas, entre eles o excesso de horas-extras considerado prejudicial à saúde, as campanhas que o sindicato faz e as informações levadas para o chão de fábrica. Os objetivos das bandeiras de luta são de construir consensos entre os trabalhadores no que diz respeito aos seus interesses e não do capital.

O que queremos dizer, com "criar consenso sobre o conflito"? Enquanto o trabalhador não identifica como um problema o excesso de hora-extra, os salários muito aquém da sua produção ou as contradições do capital, por exemplo, não se configura um conflito explícito. É a declaração pública do conflito, de sua existência e da visão comum entre os trabalhadores sobre o problema que os aflige, que chamamos de consenso sobre o conflito entre os trabalhadores. Essa atitude de acordo que perpassa as decisões dos trabalhadores acerca de algo comum está ligada à afirmação dos seus interesses. Se não existir essa coesão dos interesses, o conflito não se materializa como objeto da ação coletiva, o que não significa negar outras formas de resistências dos trabalhadores, que são muitas vezes mudas, porém, enquanto essas resistências permanecem no plano individual não criam força de mudança.

Na linha de raciocínio funcionalista, destacamos a análise de Talcott Parsons (1951), cujo objetivo central estava em caracterizar a função que o indivíduo desempenha na estrutura social. Como leitor de Durkheim, Weber e Pareto, esse autor constrói uma teoria da ação social funcionalista, arrolando seus fundamentos e

atribuindo uma universalidade para aplicação a outras esferas da ação humana. Parsons pretendeu que sua teoria abstrata e geral da ação humana, pudesse ser aplicada a todas as formas da ação humana. Dessa forma, essa teoria se configurou como um modelo de ação dos sistemas de ação, cuja abordagem estrutural funcionalista tornou-se sistêmica<sup>36</sup>.

A noção de sistema é para Parsons, o eixo principal da análise científica. Um sistema implica interdependência dos elementos que formam um todo unido, cujos movimentos e mudanças não ocorrem desordenadamente, tampouco aleatórios. O ponto de partida é seu esquema conceitual geral da ação, que consiste de estruturas e processos, através dos quais seres humanos formam intenções significantes e, mais ou menos exitosamente, implementando-as em situações concretas. Parsons (1974) concebe toda a ação como a ação de indivíduos, cujo sistema social constituinte mais geral da ação, tem a função integradora.

Uma análise funcionalista das Comissões de Fábrica implicaria na aplicação do modelo parsoniano, ao inscrever as ações dos trabalhadores no interior da fábrica a partir da lógica da integração social. A empresa corresponde a uma das coletividades existentes na sociedade, isto é, uma organização com uma função

---

<sup>36</sup> No capítulo um, do livro *"The social system"*, (Parsons, 1969) desenvolve o modelo de referência da estrutura da ação social, cujo objetivo é mostrar um esquema conceitual referencial da ação, que pode ser estudada como um sistema assim como a biologia estuda os organismos vivos. A ação é a unidade elementar do sistema, na qual ele subdivide em quatro: a) Sociedade: o sistema social é o subsistema integrativo da ação em geral. Os outros funcionam como ambiências. O sistema social é "constituído pela interação de indivíduos humanos, cada membro é ator (que tem objetivos, idéias, atitudes...) e objeto de orientação, tanto para si mesmo como para os outros atores" (PARSONS, 1969, p. 20); b) Cultura: os sistemas culturais "são organizados em torno de características de complexos de sentido simbólico – os códigos através dos quais são estruturados os feixes específicos de símbolos que empregam as condições de sua utilização, manutenção e mudança, como partes de sistemas de ação" (PARSONS, 1974, p.15-16). O sistema cultural, como ambiência da sociedade, perfaz a função de legitimação da ordem normativa e os padrões valorativos culturais realizam a ligação mais direta entre os sistemas social e cultural; c) Personalidade: o sistema de personalidade "é a agência fundamental dos processos de ação, do que decorre a realização de princípios e exigências culturais". A personalidade, como ambiência das sociedades, fica abaixo do sistema social, na hierarquia cibernética, físico-orgânica, na qualidade de fatores condicionantes; d) Comportamento: o organismo comportamental é concebido como sistema adaptativo, o local dos recursos humanos primários que estão subjacentes aos outros sistemas. Os dois sistemas de ação o ambiente físico e a realidade última.

específica, nesse caso, a de produzir e distribuir mercadorias<sup>37</sup>. Embora consideremos problemático pensar classes e conflitos de classe na lógica parsoniana para essa teoria, os conflitos que se manifestam no interior da empresa são considerados peculiares nas sociedades industriais, mantendo-se em estado de latência ou manifesto, sendo os sistemas de estratificação social vistos, em certos aspectos, como tendo função positiva no sentido de estabilização dos sistemas sociais.

A empresa, como um dos elementos do subsistema economia, cumprindo a função de adaptação na sociedade nutre-se dos valores que objetivam a manutenção dos padrões dos sistemas sociais vigentes. Nesse sentido, as normas que regulam o trabalho e, conseqüentemente, as ações dos indivíduos que trabalham na empresa, têm a função de integrar e definir uma ordem. O sentimento de pertença, “quem faz parte e quem não faz”, seja da linha de montagem, da administração, da comissão de fábrica, do sindicato, aliado ao papel que os indivíduos desempenham – que, segundo Parsons, nunca é característico de um único indivíduo – são consideradas variáveis interdependentes que organizam o sistema do qual faz parte o trabalhador.

Como na análise funcionalista, as mudanças são tidas como “comportamento desviado ou anômico”, o papel das sanções seria o de impeditivo da desobediência (PARSONS, 1974, p. 28). Nessa lógica as ações dos trabalhadores nos locais de trabalho poderiam ter um forte componente desviante, dependendo do caráter das mesmas, pois Parsons considera como um dos mais importantes requisitos funcionais para manutenção de um sistema social, a integração das orientações a valores dos diferentes atores resultando num sistema normal. Porém,

---

<sup>37</sup> Para Parsons (1974, p. 362), a sociedade possui três tipos de coletividade: a) de uma organização com uma função específica, cujos protótipos podem ser uma empresa, uma escola, por exemplo; b) associações cujos protótipos são os partidos, igrejas, por exemplo, de função difusa; c) as de solidariedade difusas (grupos de parentesco, étnicos). Considera que as relações recíprocas entre estes três tipos de coletividades são de importância crítica para o sistema de estratificação. Os indivíduos podem ser membros de mais de uma coletividade.



ainda que a maioria das ações dos trabalhadores no chão de fábrica tenha um caráter de reprodução, isto não ocorre sem problemas, pois existe o conflito, o fracasso e as conquistas que se traduzem em experiências importantes e em aprendizados que norteiam as ações presentes e futuras destas organizações.

Embora a teoria parsoniana não identifique dessa forma, o conflito acerca da obrigatoriedade ou não das horas extras nas montadoras tem um papel importante, isto é, de evitar a "morte" do trabalhador<sup>38</sup>, pois nessas empresas de ritmo de trabalho intensificado tem levado ao adoecimento e conseqüente afastamento do trabalhador. Só na Volkswagen-Audi, com cerca de 3600 empregados, em 2007, registrou 16% de afastamento, um total de 571 afastados em razão de licença maternidade e aposentadoria devido a lesões físicas e adoecimento no trabalho, sendo esta última a maioria (mais de 10%). Nesse sentido, o dissenso que prevalece entre a indústria de veículos e CF e CS, no que tange a temas como extensão da jornada, segurança no trabalho, saúde do trabalhador e terceirizações, por exemplo, tem justamente o papel de garantir a manutenção do grupo de trabalhadores, dos postos de trabalho. Necessariamente, isso passa pela redução da alienação do trabalhador quanto às suas condições e à disposição do capital.

Criticamos, portanto, a visão funcionalista que, ao buscar a ordem de um dado sistema, considera como desviante ou situações anômalas, os conflitos no trabalho, que são conflitos de classe como tratados na quarta parte desta tese. É anômalo em relação a qual sistema? O do capital ou o do trabalho? Seguramente, em relação ao sistema dominante, ao capital. Quaisquer fenômenos que ponham em questionamento a manutenção desse sistema ou mesmo que o desequilibrem são tidos como desordem, devendo, todavia, voltar à ordem. Nesse raciocínio, as CFs podem ser consideradas como tendo uma função integradora entre empregador e empregado ou o oposto, isto é, como corpo estranho promotor de desordem (o

conflito) dentro das empresas. Na verdade, as CFs, ao exprimirem os interesses da classe subordinada, atuam no sentido de reduzir, mesmo que minimamente, as disparidades da relação capital/trabalho.

### **2.3 - ABORDAGENS DA AÇÃO SOCIAL NA SOCIOLOGIA RECENTE**

Em recentes abordagens da ação destacam-se Touraine e Habermas. Em “O retorno do ator”, Touraine (1996, p. 18) estabelece sua crítica à sociologia clássica europeia e também à dos países em vias de desenvolvimento no século XX, afirmando que ela “não estuda mais do que um conjunto misto: simultaneamente social e político, ao mesmo tempo *society* e *polity*. E muitas vezes, os sistemas sociológicos desempenharam o papel de ideologias de integração nacionais”. Na sua concepção, a idéia do social desapareceu sendo substituída pelo político e, dessa forma, assume duas formas opostas: “de um lado, a do poder totalitário que devora a vida social; por outro, a dos grupos de pressão e dos aparelhos de decisão que se enfrentam num mercado político [...] Mundo frio, cujo ator – com suas crenças, os seus projetos, as suas relações sociais, a sua capacidade de ação propriamente social – é eliminado” (TOURAINÉ, 1996 p. 21). A idéia de ação social foi rejeitada. Acrescentamos aqui, que o desaparecimento do social representou o triunfo absoluto do mercado e do interesse individual.

A crítica desse autor também recai sobre a sociologia parsoniana, que teria sido a última grande construção teórica clássica, pois esta resultou em pouco espaço à idéia de ação social. Quanto mais falamos em sociedade, “menos se fala dos atores sociais, uma vez que estes são concebidos como portadores dos atributos próprios do lugar que ocupam no sistema social” analisa Touraine (idem, p. 18). O ocultamento ou o esmagamento do ator pelo determinismo econômico são características do

---

<sup>38</sup> A expressão "morte" do trabalhador, embora forte demais e talvez não tão adequada para o que acontece, diz respeito às aposentadorias precoces de trabalhadores em decorrência de doenças do trabalho. Não se trata de morte física, mas social, e do impedimento para sempre daquele tipo de trabalho.

pensamento social clássico. A sociologia funcionalista eliminou a ação de modo distinto daquele que é aplicado pela sociologia marxista, porém ambas foram eficazes. Os atores coletivos foram substituídos por categorias, níveis, estratos ou conjuntos estatísticos definidos por um nível de participação.

Segundo Weisshaupt (1993, p. 12), a ação é mais do que a conduta social, "a ação não é a expressão do movimento da história, mas a sua criação". E o trabalho é a experiência humana portadora dessa perspectiva, pois mediante o trabalho que o homem age sobre a natureza, passando a ser concebido e podendo se conceber como sujeito de criação.

o trabalho é a condição da historicidade do homem, na medida em que lhe permite uma compreensão de todas as obras de civilização e organização social enquanto criações suas. Não é o regime de trabalho que dá sentido à cultura e à organização social, mas a 'experiência' do trabalho, que é uma forma de consciência - a sua forma histórica que, focalizando a relação do homem com as suas obras, com os outros homens e com a natureza, estabelece orientações normativas para a ação humana. A ação como consequência da consciência histórica, coletiva e sem nenhuma razão trans-histórica ou meta-social, é também a única causa do sentido da história, isto é da historicidade (WEISSHAUPT 1993, p. 12).

Enquanto na sociedade industrial, o ator central era o movimento operário e conseqüentemente, o conflito entre trabalhador e empresário também o era, na sociedade atual, Touraine (1996) considera que são os movimentos sociais que concretizam e substituem a luta de classes. As noções de classe e de luta de classes nessa perspectiva revelam-se inoperantes, pois a luta de classes se reduz ao jogo de diferentes grupos de pressão. Isso significa pensar a ação dos trabalhadores no chão de fábrica, como um grupo de pressão. Assim, deixamos para futuras pesquisas, as indagações: será que as ações dos trabalhadores nas plantas enxutas e flexíveis não são ações de classe? Será que as transformações na realidade justificam o abandono da noção de classe?

Enquanto Weber concebe que é na história que se constitui uma classe, ainda que culturalmente, Touraine inverte essa perspectiva ao considerar ser a classe que

dá historicidade à sociedade, analisa Weisshaupt, (1993). Embora Touraine, (1998, p. 389) considere o movimento social como central, ele se opõe "radicalmente à idéia de luta de classes, pois esta apela para a lógica da história enquanto que aquela apela para a liberdade do Sujeito, mesmo contra as pseudo-leis da história"<sup>39</sup>. Por outro lado, na visão de Touraine, a instabilidade em que vivemos atualmente e a mudança permanente trouxeram a decomposição da idéia de sociedade como unidade ou uma totalidade. Essa noção foi substituída pela idéia de mosaico levando-o a descartar as noções da sociologia clássica e a aderir a uma sociologia considerada de "mudança".

Habermas (1987), um frankfurtiano da segunda geração, que mantém viva a Teoria Crítica, por sua vez, estabeleceu a Teoria da Ação comunicativa, com vistas a superar as teorias sociológicas até então<sup>40</sup>. A partir de uma leitura de autores clássicos como Weber e Parsons, por exemplo, ele propõe a compreensão da sociedade como inter-relação dos dois âmbitos: o mundo da vida e sistema. Articulados, esses dois conceitos são pólos de uma concepção teórica de evolução social que implica racionalização do mundo da vida e aumento da complexidade dos sistemas sociais. Para Habermas, a sociedade como um todo compreende dois níveis: a) subjetivo, que corresponde ao mundo da vida, composto pela cultura, sociedade e personalidade, sendo a linguagem o elemento integrador; b) objetivo, que corresponde ao sistema composto pelo Estado e pelo mercado. O elemento integrador do Estado é o poder, enquanto que o dinheiro é o integrador do mercado. Em sua teoria fundada no agir comunicativo, desloca a centralidade do trabalho para

---

<sup>39</sup> Como analisa Cattani (2006, p. 14) um movimento social é caracterizado por Touraine (1978) como tal, somente quando apresenta os três princípios "princípio da identidade que pressupõe autoconsciência, princípio da oposição com a identificação clara contra quem lutar e princípio da totalidade que envolve o conhecimento pleno dos desafios do processo". Dessa forma, um alto grau de exigência se traduz num julgamento peremptório: todo movimento social deve ser um fenômeno social total. Não o sendo, é socialmente irrelevante.

<sup>40</sup> A Teoria Crítica foi desenvolvida por um grupo de intelectuais marxistas, não ortodoxos, que na década de 1920 permaneceram à margem de um marxismo-leninismo clássico, seja em sua versão teórico-ideológica, seja em sua linha militante e partidária, observa Freitag (2004)

a centralidade da comunicação, desse modo supõe que a ação comunicativa tende a assegurar o bem estar social e não a luta de classes. Habermas (1987) reconhece, no entanto, que o processo de reprodução do mundo da vida, não ocorre sem problemas, pois existem os conflitos e os fracassos que redundam em crises de integração social. E as organizações, por sua vez, devem ser capazes de cobrir suas próprias necessidades de legitimação.

O social está dividido em âmbitos de ação constituídos em termos do mundo da vida (estruturados comunicativamente, socialmente integrados) de ações neutralizadas frente ao mundo da vida (organizados formalmente, sistematicamente integrados). O âmbito sistematicamente integrado se apóia no direito formal. Assim, o tipo de jurisdição das relações sociais é um bom indicador dos limites entre o sistema e o mundo da vida. Todas as relações sociais que se apresentam em subsistemas regidos pelo direito positivo estão "formalmente organizadas" segundo Habermas (1987, p. 438). Ele analisa, que enquanto nas sociedades pré-modernas, o trabalho social e a dominação política se baseiam em instituições de primeira ordem, que o direito se limita a garantir, nas sociedades modernas são substituídas pela propriedade privada e uma ordem de dominação legal que aparece diretamente em forma de direito positivo. Uma das patologias da modernidade em sua análise diz respeito à colonização do mundo da vida pelo mundo sistêmico, a exemplo, podemos citar o dinheiro (sistema), que tudo compra e que, ao se impor substitui ações de entendimento.

Sobre as organizações, Habermas (idem, p. 441) analisa que seus membros atuam comunicativamente sob reservas: sabem que podem recorrer aos regulamentos formais, não sendo obrigados a alcançar o consenso. Em decorrência desse fato, as tendências à burocracia apresentam-se desde a perspectiva interna das organizações como uma crescente autonomia destas frente aos componentes do mundo da vida.

Na avaliação de Mészáros (1996, p. 41), a concepção original de Habermas, “traz as marcas da ‘política do consenso’ do pós-guerra, pois manifesta claramente, no momento de sua formulação, uma atitude positiva em relação às tendências dominantes da acomodação política e exalta as realizações ‘pós-marxistas’ da ordem sócio-econômica e política prevalecente”. Mészáros critica a Teoria da Ação Comunicativa habermasiana, que foi produzida numa época em que, “a continuidade do consenso pós-guerra não é mais digna de crédito no plano sócio-econômico e político” (idem). Habermas, depois de ter declarado que “as categorias marxianas de classe, consciência de classe, exploração, forças e relações de produção, e várias outras, só se aplicam à fase de desenvolvimento do capitalismo liberal, e não antes ou depois, merece críticas”. Pois, agora ele é obrigado a reconhecer, ainda como possibilidade, o ressurgimento dos conflitos sociais. Mas ainda assim, apesar da existência dos conflitos, em função de sua perspectiva pós-marxiana, Habermas, resiste à idéia de que “a possibilidade de novos conflitos (até mesmo conflitos de classe) (...), possa ter importância estratégica” (MÉSZÁROS, 1996 p. 41).

É evidente no plano da realidade empírica o embate ideológico entre os neoliberalistas e os que defendem o papel do Estado para ao menos conter a selvageria do mercado. Isso sinaliza para a uma luta entre classes em oposição, embora não admitida pelos autores que negam as classes.

Na direção desse embate ideológico também Bauman (2000) considera o neoliberalismo como uma ideologia e afirma:

Faz-se com frequência alarde, [...] de que a apoteose mercadológica neoliberal dos resultados econômicos, da produtividade e competitividade, com seu culto dos vitoriosos e sua promoção do cinismo ético, é o equivalente atual das grandes ideologias de antigamente - e ideologia, que [...] chega mais perto da hegemonia incontestada que qualquer das anteriores. Há muito que dizer em favor dessa visão. A semelhança entre a visão de mundo neoliberal e uma típica ideologia 'clássica' é que ambas servem de molduras a priori de todo discurso futuro, estabelecendo o que se destaca e o que passa despercebido, conferindo ou negando importância, determinando a lógica do raciocínio e a avaliação dos resultados. O que torna a visão de mundo neoliberal marcadamente diferente de outras

ideologias - na verdade um fenômeno isolado - é precisamente a ausência de questionamento, sua submissão ao que é visto como a lógica implacável e irreversível da realidade social. (BAUMAN, 2000, p. 131-132).

Ao contrário das ideologias modernas, onde a lógica das coisas tais como são desafia e contradiz o que a lógica da razão dita e que "costumava colocar a razão contra a natureza", o "discurso neoliberal desautoriza a razão naturalizando-a" (idem, p. 131).

Nesse embate, em que se opõem neoliberalismo contra as forças que defendem a submissão do mercado à política se constitui numa luta, aonde as classes trabalhadoras vêm sendo perdedoras em diversos *rounds*, particularmente, nos anos 1990, fato que pode ser demonstrado pelo atual quadro de precarização do trabalho e dos salários como pelas diversas pesquisas no âmbito do trabalho<sup>41</sup>. O neoliberalismo, segundo conceituação de Bourdieu (1998, p. 159), corresponde à adoção de um programa “de destruição de todas as estruturas coletivas que [atuam] como obstáculo à lógica de um mercado puro, dirigido pelos interesses financeiros e voltados para a obtenção de benefícios e lucros individuais de curto prazo”. Desse modo, pode representar o fracasso de uma classe quando as políticas neoliberalizantes conseguem reduzir a seguridade social ao possibilitar contratos de trabalho sob a nova ordem da flexibilização. Nesse contexto, os trabalhadores não perderam a condição de subordinação diante do capital.

Nesse sentido, é de motivação ideológica, a pretensão de Habermas afirmar que “nas sociedades capitalistas desenvolvidas não há classe identificável, não há grupo social claramente circunscrito que possa ser destacado como representativo de um interesse geral violado” (apud MÉSZÁROS 1996, p. 48). É atribuir um caráter de universalidade para uma teoria, que talvez tenha algum sentido para realidades específicas e localizadas.

---

<sup>41</sup> Entre as pesquisas podem ser citadas Cardoso (2000), Guimarães (2004), Pochmann (2006), Vasapollo (2006).

No entanto, a Teoria da Ação Comunicativa de Habermas, que pretende ser uma teoria que, de certa maneira, substitui as teorias clássicas, não está empenhada em construir uma teoria dos sujeitos e das consciências individuais. Segundo Gabriel Cohn (1993), Habermas quer justamente evitar a questão da consciência de classe e vê-se na tarefa de incorporar na sua teoria à capacidade reflexiva sem recorrer à noção de consciência, reservando papel central à autonomia dos atores sem recorrer à figura do sujeito.

A autonomia, de acordo com Cattani (2006, p. 43), “remete a uma vasta gama de valores e experiências sociais que têm como centro o princípio da determinação do indivíduo, de um grupo específico ou de um conjunto político maior”. Se a autonomia implica emancipação social, o fato de atribuir autonomia aos atores pressupõe um alto nível de utopia da teoria de Habermas uma vez que esta não se realiza efetivamente na realidade política, social e econômica atual. No âmbito do trabalho, sobretudo nas organizações de trabalho em uma empresa de produção flexível, o trabalho em equipe sob o conceito autogerenciável e, teoricamente, baseado nos princípios de "autonomia" dos trabalhadores vem revelando novas e velhas facetas de subordinação nas relações de produção, como exemplifica o conceito de Equipes Auto-Gerenciáveis (EAGs) adotado em uma das montadoras pesquisadas, onde os próprios trabalhadores são colocados para controlar e liderar os demais, ainda que sem atribuição contratual para isso, como se pode acompanhar no fragmento a seguir

Se vocês forem falar com a Volvo, a Volvo vai contar maravilhas dessas equipes autogerenciáveis. Eles vão contar maravilhas. Mas, na prática, temos vários problemas. Por quê? Porque não foi cada prédio a ter um sistema. [...] E algumas áreas não, eles pegaram uma liderança que nós chamamos de multifuncional, na época, e colocaram nesse lugar e continua até hoje. E os outros continuam girando. Outras áreas não têm o multifuncional. Tem pessoas indicadas pelos trabalhadores, então não é uma coisa uniforme, por isso que tem esses conflitos. Além de quando a Volvo indicou essas pessoas, ela se esqueceu de avisar que eles não eram chefes, e eles pensam que são. Eles não ganham para serem chefes, eles foram indicados para representar aquela equipe, ganham como os outros.



Então, a partir do momento em que eles são indicados, eles não têm nenhum [...] como o nosso, que nós chamamos isso aqui de *trainees* de xerife, mas eles se intitulam chefia, 'eu sou chefia aqui da área, então tem que fazer isso que eu estou mandando'. E não é bem assim. Por isso que têm os conflitos, mas a Volvo não entende isso (BRIDI, 2003. Entrevista com a CF, 19 ago. 2004).

Além disso, nesta e nas demais montadoras é a máquina e não o trabalhador que determina o ritmo da produção e a velocidade da linha, possibilidade dada pela automatização e diversos mecanismos de controle do processo de trabalho.

Voltando a Habermas, o problema é que os atores não são portadores de consciência (a consciência moral), mas de competências comunicativas adquiridas ao longo de uma seqüência irreversível de etapas de desenvolvimento cognitivo, critica Cohn (1993 p. 71). Essa competência não é uma estrutura, mas uma capacidade que pode incidir sobre quaisquer estruturas significativas, mediante o uso da linguagem, na ação comunicativa. A linguagem que nomeia e atribui nomes às coisas é o que permite aos homens distinguirem-se de outros seres e, conseqüentemente, interagirem e elaborarem suas estratégias de ação.

Ainda que a teoria da ação comunicativa tenha grandes méritos, ela pressupõe uma universalidade da competência de comunicação que não é possível em realidades históricas não fundadas na plena democracia e igualdade de condições. Não se tem uma realidade única, tampouco democracia e igualdade de condições são normas, inclusive nas relações entre empregado e empregador, que se mantêm em bases de subordinação. Nem mesmo nas empresas, cuja filosofia em seus países de origem tende a assegurar a manutenção do diálogo e de entendimento entre o capital e o trabalho, essa lógica não consegue ser transposta ou reproduzida nas plantas do mesmo grupo em outros países. Prova esse fato, os repetidos conflitos entre delegados sindicais e a direção da Renault no Brasil. Um exemplo banal, mas sintomático do conflito está nas dificuldades encontradas pelo Comitê Sindical em obter os meios materiais para desenvolver a atividade sindical na empresa

(computador, acesso à Intranet da empresa e outros), – que só foram conquistados com a intermediação do Comitê Mundial de trabalhadores na Renault.

Inclusive eu tenho guardado até hoje a tradução que o comitê mandou pra direção do Brasil, os direitos das condições de trabalho, o que foi acertado, acesso a rede e tal. A tradução veio, veio o documento daí chegou para nós a tradução. [A empresa afirmou] o comitê esta dizendo que é só para o membro titular do comitê, é residente na França. Falei: 'espera aí, não foi isso que foi discutido lá no comitê. É nesse termo?' 'É'... Ligo eu lá na França, não falo nada de francês, e quero falar com o Antônio Almeida, que é o sindicalista que tem lá da CGT, e que, graças a Deus, é português, falei: 'Antônio esta se passando assim, assim, assim... 'Não, não é nada de disso, pô que raios!' [...] Veio uma delegação para cá. [...] Aí virou um pandemônio né? Aí, o Antônio como veio investido no poder de secretario de governo do grupo, falou: 'eu quero isso feito amanhã!' Aí, eles arrumaram o computador meia vida lá, que quando ligava ele funcionava bem né. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07).

Embora se trate da mesma empresa, as relações entre trabalhadores e gerências nos diferentes contextos históricos, são distintas. Para que a empresa no Brasil acatasse a orientação do grupo francês foi necessária uma ação política e direta do Comitê Mundial que, na ocasião, aprovou também "que toda a mudança de equipamento de informática que se aplicar à fábrica do Brasil, aplica-se também à delegação sindical" (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07 ).

Se no Brasil, como atestam os entrevistados nesta pesquisa, existe uma maior dificuldade das gerências e diretorias em desenvolver uma relação mais democrática e, mesmo que seja um arremedo de igualdade com os trabalhadores, isso se deve aos resquícios de uma mentalidade escravocrata e autoritária da elite nacional "[...] Desde o Império, nossa elite nunca deixou de ser colonial e senzaleira, ainda que tenhamos transitado da economia dos escravos para a economia assalariada, como afirmou o historiador Carlos Guilherme Mota. (O Estado de São Paulo, 9 dez 07). A

diferença entre brasileiros e franceses na direção da empresa no Brasil é atestada pelos trabalhadores

"tínhamos uma supervisão com a direção toda da França aqui. E aos poucos foi se colocando o brasileiro ali. Então nós tínhamos na montagem um gerente, que é até hoje, que era o [Fulano], gerente da montagem. Ele chegava de manhã, passava em toda a produção: 'bom dia fulano, como está a esposa fulana, a sua filha esta bem? A Mariazinha está bem?' Temos aqui, eu e o Gaúcho, que eles estudavam o perfil de umas dez pessoas, e iam lá para linha. Mas isso fazia bem. Por exemplo, eles chegavam de manhã e diziam: 'olha, hoje o objetivo nosso é cem carros, objetivo de produção é cem carros'. Não interessa se você fez esses cem carros dez horas da manhã, meio dia. [Ao terminar] parava a produção e ia embora para casa, tchau! (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07).

Os trabalhadores atestam a importância do tratamento, da comunicação – característico dos diretores franceses – que não se manteve quando os níveis gerenciais passaram a ser ocupados predominantemente por brasileiros.

Aí, quando assumiu um brasileiro: 'nosso objetivo hoje é cem carros'. Encapou cem carros lá, vamos embora. 'Não, não, vamos rodar, dá para fazer mais'. Pô! Conseguimos fazer cento e quarenta, no outro dia. O objetivo nosso hoje é cento e quarenta e dois, aí que começou a diferença. Nós apostávamos que o dia que tivesse brasileiro ia ser melhor, e foi pior, quando a Renault colocou um brasileiro na direção da indústria. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07).

Se, as relações de trabalho são fundadas em direitos já consagrados de representação interna dos trabalhadores/produtores, que possivelmente redundam em maior democracia no ambiente de trabalho da empresa na França, isso não se transpõe para a realidade local. Os valores que permeiam um agir comunicativo que parece prevalecer na empresa francesa citada, não é facilmente transposto para outras realidades, mesmo em empresa do mesmo grupo. Por isso, quando os trabalhadores não conseguem resolver no Brasil, recorrem às instâncias européias.

As diferenças entre Brasil e França no que tange às relações de trabalho, por exemplo, sinalizam limitações da teoria de Habermas, maiores ou menores, dependendo da realidade à qual se está referindo. Porém, mesmo na Europa – e não na sua totalidade – não podemos afirmar com certeza sobre a natureza dos conflitos. Embora, possamos reconhecer que, naquele contexto, as relações entre o capital e trabalho possam ter atingido maior equilíbrio em vista dos mecanismos de proteção para aqueles que se encontram numa relação de subordinação ao capital, construídos a partir de 1945, nem de longe pode ser generalizado para o resto do mundo. Entretanto, mesmo os trabalhadores europeus trabalham atualmente com contratações atípicas e vivem a insegurança quanto à manutenção de seus postos de trabalho face à deslocalização e realocização da produção em diversas partes do mundo, principalmente para as regiões de menor custo da mão-de-obra, em outras palavras, mais precárias<sup>42</sup>. No caso do Brasil, o exercício da política e da democracia nas relações de trabalho ainda é uma realidade não plenamente conquistada. Podemos atestar, no entanto, para um dos sentidos possíveis para a ação dos trabalhadores locais: trata-se de ação política. A fábrica também é um dos espaços da política. E é por meio da política, que se torna possível forjar novamente – ainda que sob novas bases – cunhas contra a barbárie da exploração capitalista, que foram perdidas nos tempos de neoliberalismo, ainda que tímidas e muito localizadas.

---

<sup>42</sup> Uma análise recente sobre o avanço do trabalho atípico e a precarização na Europa é feita por Luciano Vasapollo na obra organizada por Antunes (2006), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*.

### **CAPÍTULO 3 - A FÁBRICA COMO ESPAÇO DA POLÍTICA E DA AÇÃO DOS TRABALHADORES**

A ação é um conceito central no pensamento ocidental. No entanto, como analisamos nesta tese, é objeto de intermináveis controvérsias nas Ciências Sociais. A ação, segundo Cattani (2006, p. 11) "opõe a concepção holista e estruturalista – que toma o indivíduo como *träger* (portador) de determinações históricas – à concepção da Sociologia Compreensiva, que entende o sujeito como relativamente autônomo e dotado de racionalidade estratégica com relação a meios e fins". A ação *versus* estrutura e estrutura *versus* sujeito são oposições realizadas pelas teorias que se encontram no cerne deste embate teórico-metodológico. Nosso pensamento, entretanto, nos direciona para a complementaridade entre tais dimensões. A separação e/ou dicotomização operadas pelas teorias são muito mais realizações do campo das idéias do que no plano da realidade social. A realidade social, tal como a compreendemos, se encontra mais complexificada e por isso, exige múltiplos olhares e de modo inter-cruzado, uma vez que as realidades interrelacionam-se e tocam-se em diversos pontos, como mostramos no desenvolvimento desta tese. Apesar dos dissensos teóricos, não nos parece possível negar que o homem é produto e é produtor da sociedade. Não pode ser visto como separado da sociedade, da mesma forma que a ação não se separa da estrutura. A história dos homens é a história das suas ações individuais e coletivas, sendo que suas ações individuais e coletivas são eivadas pelo contexto social, político e econômico.

Da mesma forma, os trabalhadores metalúrgicos que aqui analisamos, não podem ser seccionados das diversas dimensões que compõem a realidade social. A política, por exemplo, que não se restringe à esfera do Estado, permeia as diversas relações sociais, dentre as quais, aquelas que os trabalhadores realizam em seus

locais de trabalho. As ações que desenvolvem são ações políticas e, nesse sentido, concebemos a fábrica como um dos espaços da política.

O trabalho do homem é ação, as relações que desenvolve no processo de trabalho são ações e, como afirma Arendt (2001, p. 190), os homens, pelo próprio fato de terem nascido, são impelidos a agir. E “agir, no sentido mais geral do termo, significa tomar a iniciativa, iniciar (como o indica a palavra grega *archein*, ‘começar’, ‘ser o primeiro’ e, em alguns casos, ‘governar’), imprimir movimento a alguma coisa (que é o significado original do termo latino *agere*)”. Segundo a autora, embora os homens possam viver sem trabalhar e deixar que outros trabalhem por si, “a vida sem discurso e sem ação está morta para o mundo, deixa de ser uma vida humana” (ibidem, p. 189).

A ação humana é, portanto, objeto do pensamento de Hannah Arendt e, ainda que não se configure numa sociologia da ação, sua análise traz importantes e pertinentes reflexões. Ela não está preocupada com uma teoria da ação, mas com a condição ontológica do homem destacando o fato de que este é capaz de agir e isto “significa que se pode esperar dele o inesperado, que ele é capaz de realizar o infinitamente improvável. E isto, por sua vez, só é possível porque cada homem é singular” (ibidem, p. 191).

Certa imprevisibilidade das ações do homem à qual se refere Arendt (2001), em a *Condição Humana*, reflete-se nos resultados das ações desencadeadas pelos trabalhadores nas montadoras estudadas e, como refletiu uma liderança dos trabalhadores da Renault, que ao desenvolver uma ação "ela tem todo um desencadear de reações que a gente só vai conhecer no desenvolvimento da situação" (BRIDI, 2006. Entrevista com membro do Comitê Sindical da Renault em 13 jul. 07). Podemos citar como exemplo, o fato da Volkswagen-Audi, que iniciou suas atividades com a jornada de trabalho flexível, através do Banco de Horas, como consta nos acordos coletivos – período de 1999 até 2004 – entre sindicato e empresa. No entanto, a sua utilização sem aviso prévio, com muitos sábados seguidos de

trabalho e, conforme os entrevistados (maio de 2007), devido à “má gestão”, desencadeou inúmeras ações de reação dos trabalhadores. Paralisações e greves realizadas obrigaram a montadora a cessar, ao menos por hora, com o Banco de Horas. Acompanhemos a entrevista do delegado sindical

Vamos pegar a parte pior: Banco de horas. Nós trabalhamos a... Não me recordo se foi a três anos atrás, de janeiro a setembro sem trabalhar um sábado. Todos para banco de horas. Em compensação de outubro a março, se eu não me engano, trabalhamos todos os sábados e uma [...] ou duas horas a mais de hora extra, todo santo dia, como forma de pagamento de banco de horas. E a outra, a maior besteira que a Volkswagen fez. Porque nós tínhamos assim, nós tínhamos um banco de horas e aí foi mudado, mudado o prazo dele, e o término do banco de horas, de um para outro, você teria seis meses a mais para cobrar esse banco. Foi uma falha monstruosa [...] ela jogou para banco de horas futuro e cobrou o banco de horas anterior. Aquilo foi um tiro no calcanhar [...] Ela não cobrou de maneira desonesta, porque era legal, estava dentro da lei o que ela estava cobrando. Só que foi desumano. Ela não teve o bom senso para administrar o banco de horas. Não é porque eu necessito de produção que eu vou matar meu trabalhador. Amanhã eu vou precisar. E [o resultado disso foram] seis dias de greve para não ter banco de horas. Em 2005 o trabalhador bancou isso, ele não aceitou banco de horas. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base da Volkswagen-Audi, 14 maio 07).

O excesso de horas extras trabalhadas ao extrapolar os limites físicos do trabalhador levou à greve de seis dias na montadora alemã, em 2004. Dessa greve, resultou o fim do Banco de Horas (BH) que, em troca, os trabalhadores se comprometeram a trabalhar durante seis sábados no ano, constando do calendário anual. Nos casos de aumento da demanda e necessidade de aumento da produção, a empresa utiliza a hora extra conforme o estabelecido na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, com convocação prévia, da não obrigatoriedade de realização de horas extras pelo trabalhador e com pagamento em dinheiro. Ou seja, a empresa não conta mais com o instrumento BH que permite a flexibilização da jornada de trabalho sem pagamento em dinheiro, porém a jornada não deixou de ser flexível em vista das freqüentes convocações para realização de hora extra. Conforme vimos no capítulo anterior, as pressões para extensão da jornada de trabalho têm intensificado os conflitos entre trabalhadores e chefias.

Mesmo que a ação coletiva dos trabalhadores que resultou na greve citada acima tivesse como fim atingir os interesses da categoria, seguramente, não se assentou como único objetivo. A greve foi um último recurso e só ocorreu depois dos trabalhadores terem exercido uma série de ações no campo da negociação, do discurso, da resistência, da política.

Uma greve, embora, possa ser interpretada como violência por vertentes conservadoras, cumpre o papel primeiro de forçar o diálogo e a negociação. Para Arendt (2001, p.192), a capacidade dos homens em agir e, sobretudo, coletivamente, é “extremamente útil para fins de autodefesa ou satisfação de interesses”, mas não se restringe a atingir um fim, pois outras formas, por exemplo, a resistência muda, são mais eficazes. É pela ação e o discurso que os seres humanos se manifestam uns aos outros, a ação sem o discurso, deixa de ser ação "pois não haveria ator; e o ator, o agente do ato, só é possível se for, ao mesmo tempo, o autor das palavras" (ibidem, p. 191).

A ação social joga o homem na arena pública da política, pois a ação não se realiza no isolamento, pois é na ação e no discurso que os homens “revelam ativamente suas identidades pessoais e singulares, e assim apresentam-se ao mundo humano, enquanto suas identidades físicas são reveladas, sem qualquer atividade própria, na conformação singular do corpo e no som singular da voz”, afirma Arendt (idem, p. 192).

A abordagem de Arendt sobre a ação é explicativa do que ocorre no chão de fábrica, nas relações entre trabalhadores e empresa, como atesta um dos entrevistados "nós de baixo não temos poder para nada, nosso poder é político. Parar linha é poder político. O poder de decisão é de lá [da empresa]. Se a empresa quiser bancar essa questão de sábado na hora extra, ela bancava. Não bancou pelo nosso poder político" (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do CS, 13 jul. 07).

Os trabalhadores reconhecem o poder da empresa sobre eles e identificam-se como numa relação de subordinação, mesmo que não consigam expressar isso com



clareza. Reconhecem o poder da empresa, por exemplo, ao convocar horas extras. Diante desse poder, contam com duas possibilidades para ter seus interesses respeitados: o exercício da política ou de ações que ocasionem prejuízos ao capital.

Como teve agora sábado, [diante da convocação para hora extra pela empresa, questionamos]: 'o que vocês vão dar para o trabalhador'? 'Nada, somente conforme CLT'. 'Então, o que é que vocês querem conversar com a gente, é o direito que vocês têm de chamar para fazer hora extra e é um direito do trabalhador dizer que não. Se vocês derem pressão, nós vamos trabalhar do nosso jeito'. Eles entendem. Se eles forem lá na pressão e na ameaça, a gente chega lá na sexta-feira, na hora que o trabalhador está saindo, e pega uma assembléia, se o trabalhador reprovar o trabalho [no sábado]... Agora, se for um convite e não houver a pressão... Então, essa é uma das coisas que a ela chama para negociar muito: hora extra. (Bridi, 2006. Entrevista com delegado de base coordenador do Comitê Sindical Renault 13 jul.07).

Cabe à CF ou CS fazer a intermediação entre empresa e trabalhador. Nessa arena, no entanto, é preciso olhar o lado do trabalhador e da empresa também, pois se radicalizarem, como afirmou um entrevistado, a empresa sempre tem a possibilidade de passar por cima da comissão e ir direto com os trabalhadores. Quando isso acontece, cessa a política. Quando a empresa se relaciona diretamente com os trabalhadores, enquanto uma massa desorganizada, nessa condição, eles não conseguem expressar, a não ser como resistência muda, as suas demandas.

São diversas as ocasiões em que a empresa precisa negociar com os trabalhadores, por exemplo, estender a jornada de trabalho por meio da hora extra. A convocação para hora extra, principalmente aquela que não está prevista no Banco de Horas ou que não segue o estabelecido no acordo coletivo assinado entre sindicato e empresa, que consta do calendário, precisa ser negociada, o que exige algum nível de intermediação. Também nos casos de quebra da produção por defeito na máquina, por exemplo, o sindicato e a CF são chamados para negociar com os trabalhadores a forma de reposição das horas perdidas. Se a assembléia decidir por maioria pela hora extra, geralmente, a empresa quer imputar a obrigatoriedade para

todos os trabalhadores, posição que sindicato e representantes internos não aceitam. Esse é o campo da ação política.

Os objetivos, tarefas ou atribuições dos representantes dos trabalhadores como constam nos acordos coletivos entre empresas e sindicatos (cf. QUADRO 2), são passíveis de atingimento somente por meio da política, do diálogo e do discurso.

**QUADRO 2 - COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO INTERNAS: VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT\*: OBJETIVOS, ATRIBUIÇÕES, PRINCÍPIOS E PROIBIÇÕES (continua)**

<b>Comissão de Fábrica / Comitê Sindical</b>	<b>Volvo</b>	<b>Volkswagen-Audi</b>	<b>Renault</b>
Objetivos	Manter canal de comunicação e negociação entre a Empresa, os empregados.  Atender os interesses mútuos  Representar a vontade da maioria dos empregados	Coordenar a relação entre a empresa e empregados.  Buscar soluções	Constituir um canal adicional de comunicação entre a empresa e seus empregados diretos.  Buscar o aprimoramento das relações de trabalho
Papel	Discutir e negociar em nome dos representados  Fornecimento de subsídios para tomada de decisões.  Participação do processo de integração de novos empregados.  Encaminhamento das eleições.	Receber e encaminhar reivindicações  Fornecimento de subsídios.  Colaborar na análise e avaliação conjunta dos problemas.  Consulta dos trabalhadores sobre os diversos temas.  Participação do processo de integração de novos empregados.  Encaminhamento das eleições.	Receber e encaminhar reivindicações  Atuação em assuntos coletivos dos Delegados sindicais de sua área específica.  Participar das negociações entre a empresa e o sindicato.  Desestimular reivindicações desprovidas de fundamento.  Encaminhamento das eleições.
Princípios	Diálogo Entendimentos diretos	Diálogo Busca de soluções Entendimentos diretos	Diálogo Busca de soluções Dirimir conflitos e con-

	Justiça nas relações Representar a vontade da maioria	Dirimir conflitos	frontos
Proibição (explícita ou implícita)	Não divulgação de informações consideradas sigilosas da empresa**.  Utilização do cargo para obtenção de benefícios pessoais	Realizar assembléias ou reuniões com os empregados sem autorização prévia.  Não distribuição de qualquer material informativo no interior da fábrica.	Entendimentos diretos.  Realizar assembléias ou reuniões com os empregados sem autorização prévia.  Envolvimento nos assuntos da CIPA.  Envolvimento com trabalhadores indiretos.

**Fonte:** Acordo Coletivo de Trabalho entre Volvo e SMC; Acordo Coletivo de Trabalho sobre representação interna de empregados Volkswagen-Audi e SMC; Acordo Coletivo de Trabalho Regimento Interno dos Delegados Sindicais. Elaboração: Bridi, 2008

\*Manteve-se a linguagem utilizada nos acordos de cada planta, por serem significativas quanto ao seu sentido e conteúdo.

\*\* Informação não contida no acordo coletivo sendo obtida em entrevista realizada.

A fábrica, portanto, é também o espaço da política. Como constam nos acordos, "assegurar tratamento justo e imparcial", "representar os interesses da maioria" (Volvo), "coordenar a relação entre empresa e trabalhador" (Volkswagen-Audi), "constituir-se em um canal adicional de comunicação entre a Empresa e seus empregados diretos" (Renault) são atribuições que condizem com a ação política.

O papel das CFs e do CS é de representar os interesses do trabalhador e manter o diálogo. A atividade de representação é política, ela integra um constante processo de legitimação e aceitação das organizações internas (CF) e externas (sindicato) junto aos trabalhadores no interior das fábricas e em diferentes níveis, conforme Bridi, Araújo e Motim (2007). A importância dada ao processo eleitoral para compor as CFs e CS pode ser identificada inclusive pelo peso e conteúdos que definem detalhadamente as eleições, desde a composição da comissão para organizar as eleições até a divulgação dos resultados, ocupando quase a metade das páginas que compõem os acordos nas três empresas. Sobre as atividades desempenhadas nessas comissões, ilustra o entrevistado:

Basicamente todas as atividades que são de cunho sindical, são atividades que a gente exerce também. E na prática, eu atuo nas reuniões de saúde e segurança da fábrica, CIPA, comitê, setor, nas negociações que são de cunho coletivo, data base, participação de resultado. Eu tenho participação ativa nessas negociações, na mesa de negociação e participo das assembleias. E fazer o trabalho braçal mesmo! Digo braçal [porque] é aquele trabalho que você defende o trabalhador individualmente no chão de fábrica, quer dizer: o trabalhador te traz uma demanda, você leva para o RH, você leva para o sindicato, você leva pra chefia dele, você faz esse trabalho no sentido de dissolver esses problemas na medida em que eles vão aparecendo no chão de fábrica, né? (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 13 jul. 07)

No âmbito da fábrica, a ação dos representantes internos dos trabalhadores consiste em defender os trabalhadores com relação aos benefícios, na área de serviços como transporte, política de benefícios, alimentação, plano médico, hora extra, desvio de função, problemas individuais internos, desentendimentos entre trabalhador e chefia e condições de trabalho. Todos os entrevistados consideram que a CF ou o CS têm importância porque possuem mais possibilidades de tratar dessas temáticas, bem como, das metas de produção e produtividade porque estão dentro da fábrica, ao passo, que o sindicato não consegue acompanhar o dia-a-dia da empresa.

Na ótica dos delegados sindicais de base e dos membros da CF da Volkswagen-Audi e da Renault, o sindicato ocupa-se das questões coletivas, que dizem respeito ao conjunto dos trabalhadores das diversas plantas, enquanto a CF ou os delegados de base se ocupam especificamente de sua planta. Nessa linha, não há conflito de papéis entre representantes internos dos trabalhadores e sindicato, mas complementaridade, embora no caso da Volvo, os membros da CF acreditem ter maior legitimidade do que o sindicato. Porém, de modo geral, os entrevistados defendem que CF e sindicato devem atuar de modo imbricado, pois este tem uma função mais ampla, onde além de representar legalmente, tem mais condições de fazer análises das metas globais, da conjuntura nacional, de salvaguardar o cumprimento da legislação e também impedir acordos que contrariem os interesses

dos trabalhadores. Já, as comissões de representação internas atingem um contingente maior de trabalhadores que não são alcançados pelo sindicato, além disso, o fato dos seus membros (com exceção dos coordenadores), continuarem numa parte do tempo na linha de produção, possibilita a identificação mais imediata dos problemas.

As mudanças alcançadas pelos trabalhadores nas montadoras do Paraná como demonstrado nesta tese, no que concerne as condições de trabalho, remuneração e jornada principalmente, se devem à confluência das ações entre trabalhadores, suas comissões de fábrica, sindicato que, em rede no âmbito do trabalho, pressionam as empresas. Entretanto, as relações entre CF e sindicato, CF e empresas sejam distintas entre as plantas, tais relações são marcadas por situações de cooperação, como também de conflitos e tensões entre os diversos atores.

Na Volvo, as relações entre empresa e CF são fundadas em certo nível de confiança, de diálogo e busca da negociação. Nessa empresa parece existir maior espaço para a atuação da CF, que pode também ser explicados pelo tempo de existência da comissão, que em fevereiro de 2008, completou vinte anos, e, de sua consolidação como organização interna dos trabalhadores perante a empresa e seus níveis hierárquicos, de forma que os conflitos tendem a ser mais bem dirimidos entre CF e empresa. Isso não quer dizer inexistência de paralisações e greves mais amplas, como revela a trajetória dos trabalhadores nessa empresa. Somente nos anos 2000, ocorreram greves em 2001, 2003 (com paralisações consecutivas entre duas a oito horas de trabalho) e em 2006. Na Renault e na Volkswagen-Audi, as relações entre os representantes internos e as empresas têm sido de embates mais frequentes no cotidiano da produção e também pela maior dificuldade no relacionamento das chefias com esse nível de representação.

As relações entre as CFs e o sindicato nas três plantas também são distintas. Na Volvo, desde as origens da comissão esta se caracterizou pela autonomia face ao sindicato e, certo nível de tensão e conflito. Nessa empresa, a CF tem mantido uma

posição de distanciamento e discordância política do sindicato. Apesar das lideranças internas, nas três montadoras, participarem de partidos políticos diferentes, com presença predominante de lideranças do PT (Partido dos Trabalhadores) e PC do B (Partido Comunista do Brasil), as divergências observadas entre seus membros estão centradas no sindicato especificamente<sup>43</sup>.

Nas plantas alemã e francesa, o sindicato buscou, desde o início das atividades uma relação de maior proximidade, mobilização e organização no interior das fábricas, assim como assegurar a ligação com a representação interna.

**QUADRO 3 - RELAÇÃO ENTRE SINDICATO, EMPRESA E COMISSÃO DE FÁBRICA: VISÃO DE MEMBROS DAS CFs E DELEGADOS SINDICAIS**

<b>Temas</b>	<b>Volvo</b>	<b>Volkswagen-Audi</b>	<b>Renault</b>
Ano de fundação / formação da representação interna	1988. Embrião da organização: greve de 1986.	Ano 2000	Nos primeiros mandatos, (1999 e 2003), os representantes foram designados por aclamação (sem eleição). Definido o Regulamento dos Delegados Sindicais – Comitê Sindical: em 2004
Participação do sindicato na formação da CF.	Nenhuma. Sindicato era contra	Participação ativa	Participação ativa
Relação entre CF e empresa	Boa. Confiança é uma palavra recorrente.	Conflito é recorrente. Piorou nos últimos anos.	Conflito é recorrente. Ruim
Relação entre CF e sindicato	Tensão. Distanciamento.	Boa.	Boa.
Relação entre os membros eleitos para CF e delegados sindicais	Rivalidade. Busca pelos delegados sindicais de base de aproximação.	Boa. Atuação conjunta entre delegados sindicais e CF.	Boa. Não há uma CF separada do sindicato.

FONTE: Entrevistas. Elaboração: Bridi, 2008.

<sup>43</sup> Como demonstrou Bridi (2005), foram os trabalhadores dessa empresa que realizaram oposição ao sindicato, disputando eleições nos anos 1980/1990. A história dessa comissão está ligada à história da oposição dos metalúrgicos de Curitiba e Região Metropolitana.

Parece evidente, porém, que o sindicato não é uma unanimidade mesmo nas montadoras francesas e alemãs. Quando o sindicato se descola do que querem os trabalhadores, os questionamentos destes chegam rápido ao sindicato através dos delegados de base e representantes internos, forjando mudanças e reorientações do próprio sindicato<sup>44</sup>.

A divisão, por vezes, observada entre trabalhadores e sindicato, no entanto, não pode ser interpretada como sinal de crise sindical. Pelo contrário, significa a existência também entre os trabalhadores, de disputas políticas e divergências entre os grupos em torno de idéias e das formas de atuação em defesa dos seus interesses, que não as desqualificam como ações de classe, como revela o depoimento do delegado de base na Volvo

'Volto a dizer, o objetivo nosso é um só: são os trabalhadores. Então, não há o porquê da gente estar tendo problemas, né! Claro que a gente sempre vai ter conflitos, está numa negociação, [...] cada um não pensa igual, cada um vai colocar seu ponto de vista. Mas nos últimos anos que a gente está negociando, a gente está vendo que a gente está tendo ganhos, a gente está tendo ganhos. Estamos montando [as negociações] mais juntos. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical na Volvo, 18 jun. 07).

É na arena da política que os diferentes sujeitos CF e empresa, sindicato e CF convergem e divergem, antagonizam-se e complementam-se<sup>45</sup>. O exercício da política desenvolve-se através da negociação, imposição, hierarquias, valores, objetivos, projetos de realização e mesmo discursos ideológicos. No âmbito do trabalho fabril, a luta dos trabalhadores para serem ouvidos e participar prevalece também na instância da produção

"Acabamos de, tirar a função de coordenador de qualidade de um colega lá, pela forma dele trabalhar. Não porque ele não tinha conhecimento de

---

<sup>44</sup> Entre os fatores que contribuíram para as mudanças que se processaram no Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba estão a forte oposição enfrentada pelo sindicato em diversas eleições, as mudanças no cenário político nacional e as demandas advindas com a reestruturação produtiva nos anos 1990 (BRIDI, 2005).

<sup>45</sup> O conceito de política envolve uma gama de significados para as diferentes formas de organização dos homens em sociedade. Apresenta íntima relação com o poder nas diversas dimensões, desde aquelas do cotidiano, tais como na família, escola, empresa, até as relações institucionais entre governantes e governados, sindicatos e filiados

causa do produto, mas pela forma dele trabalhar, sem um mínimo de respeito com os colegas de trabalho, nada de humildade, [...] um antidemocrático, não deixava as pessoas falar na reunião dele" (BRIDI, 2006. Entrevista com membro da CF da Volvo, 04 jun. 07)

A luta contra chefias autoritárias e antidemocráticas são ações políticas em defesa da própria participação dos trabalhadores, o que ocorre seguidamente nas três montadoras pesquisadas. As ações dos trabalhadores e seus organismos de representação são perpassados pela consciência do que está em jogo quando a empresa apresenta suas proposições. É a partir dessa consciência e avaliação de suas forças nos diferentes cenários que os trabalhadores tomam decisões e agem

Para nós aqui tem sido extremamente difícil, [...] essa nova gestão de três anos para cá, ela veio para restringir o campo de atuação, ferramentas de atuação, ela veio para restringir, para dificultar o nosso trabalho lá dentro, para desvencilhar o trabalhador da representação dele. Isso aí é muito ruim para nós e para o trabalhador também, só que deu problema, a empresa precisa da gente para negociar. (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 13 jul. 07)

No interior das fábricas os trabalhadores fazem política, os seus representantes fazem política, assim como fazem e participam de uma cultura política. Os motivos que levaram os trabalhadores a candidatarem-se nas eleições internas para representar os trabalhadores corroboram com a perspectiva da ação política, como transparece nas razões apresentadas pelos entrevistados sobre a sua participação nas ações coletivas: a crença na mudança; a inquietação quanto às condições de trabalho; a desilusão com a empresa quanto à possibilidade de fazer carreira; a participação em movimentos sociais e políticos fora da empresa. A estabilidade, como uma vantagem da representação interna foi pouco citada como razão para a participação, o que pode revelar a dificuldade em assumir interesse pessoal. Por outro lado, muitos dos entrevistados demonstram que a possibilidade de fazer carreira dentro da empresa é descartada por quem optou em fazer sindicalismo.



Não tem volta para os que decidem pela ação coletiva. Acompanhe a fala de um delegado sindical:

Nós podemos falar enquanto representante do trabalhador, e enquanto diretores do sindicato, né! Mas, aí quando você toma essa decisão, você escolheu um caminho, você chega numa encruzilhada e diz: ou eu sigo minha carreira para empresa ou eu vou ser sindicalista, são dois sistemas. Como nós optamos em ser sindicalista, você não tem mais avaliação por desempenho na empresa, você não tem mais. Ou seja, você briga, nós brigamos todo santo dia para que o trabalhador seja avaliado por desempenho, por performance, que cresça dentro da empresa, que tenha um reconhecimento. [...] Você não vai para lugar nenhum mais sendo representante sindical, a não ser para rua (BRIDI, 2006. Entrevista com Comitê Sindical da Renault, 13 jul. 07).

Enquanto os membros da CF ou CS buscam atender os interesses do seu representado, o enquadramento profissional deles próprios não é revisto pela empresa. E uma solicitação para a revisão pode, na visão do entrevistado, trazer algum comprometimento de sua ação:

Quando eu discuto que o trabalhador tem que ter a avaliação dele, [...] eu esqueci a minha. Mas, por que nós não conseguimos sentar dentro da empresa e dizer, você está fazendo errado e o [meu enquadramento profissional] também está errado? A gente não consegue fazer, a gente prefere esconder aqui e dizer eu não tenho esse problema. Porque aí você entra naquela questão do capital, do poder muito maior não é? O capital [diz] 'tudo bem! Vamos fazer aqui, eu vou fazer isso para você e vai ficar bom, vai ficar bom!' Mas qual é a cobrança, o compromisso que eu tenho que assumir com o capital, com a empresa para chegar a ficar bom para mim? Então o que a gente sempre diz assim, eu posso estar numa situação ruim com a empresa, horrível, mas o bom para mim é o trabalhador bem, se tiver um respeito ao trabalhador, ao horário, se tiver avaliação, para mim não tem nenhuma problema. É o que eu te falei de fazer a escolha, a gente sabe, porque chegou um momento que tivemos que escolher (BRIDI, 2006. Entrevista com Comitê Sindical da Renault, 13 jul. 07).

Desta forma, as razões que explicam a decisão de alguns em representar o trabalhador são originárias de uma combinação de fatores. Uma ameaça de demissão, por exemplo, pode impelir o trabalhador a entrar para a CF, porém, essa opção já é, de algum modo, resultado de uma trajetória de vida anterior desse trabalhador, seja sindical, seja na atuação política partidária fora da empresa. Dos

entrevistados, pudemos constatar que, interesse primeiro do trabalhador era fazer carreira dentro da empresa, mas as possibilidades que vão se apresentando e as políticas de pessoal da empresa os empurraram para a ação sindical.

As eleições internas para escolha dos representantes dos trabalhadores nos pareceram denotar o princípio do reconhecimento de classe, que segundo Oliveira (1987), não basta ser trabalhador para que se configure numa classe, é preciso também que seja reconhecida a existência da classe. Na realidade local estudada, os candidatos a representante interno, para convencer os demais trabalhadores a votarem neles, precisam não somente de um discurso forte contra a exploração do trabalho, como também, são balizados pelas suas práticas cotidianas na fábrica, no processo de produção e nas relações com as chefias. Os candidatos, geralmente, são trabalhadores que despontaram em algum momento, como porta-vozes das demandas no âmbito da produção ou costumam manifestar suas opiniões e posições publicamente.

A atuação dos representantes é submetida à avaliação permanentemente, tanto pelos seus pares (dos outros membros) quanto dos trabalhadores que representa. O descontentamento provoca a não reeleição, diferente do sindicato, onde é mais difícil uma diretoria perder um mandato. Essa possibilidade de renovação tende a tornar mais cuidadosa e responsável a atuação dos eleitos e a sua representação.

As eleições demonstram que a fábrica é um espaço de política em que os trabalhadores reconhecem e se reconhecem nas suas ações. É a atuação do trabalhador eleito durante sua gestão como representante interno dos trabalhadores frente à empresa e ao sindicato que garante a eleição e/ou reeleição. Acompanhe a entrevista:

Eu tive um problema seríssimo, tive um abaixo assinado contra mim. O dono da chapa não queria me reeleger por causa de um problema com a manutenção. Eu fui, batalhei e, na época, eu consegui. Tinha um grupo da manutenção que, na época, queria ser promovido de grau 2 para 3, e não conseguia. E a discussão foi que eu perguntei para eles, se eles tinham pedido para o chefe deles. E eles nunca tinham pedido. Nossa! Foi uma

discussão! E eles fizeram um abaixo assinado contra mim. Não conseguiram me derrubar. Eu consegui a promoção deles. Eu não estava brincando. Eu trabalhava junto com eles. Viraram as pessoas que mais me apoiaram. E eu fui reeleito na próxima eleição. Então, quer dizer, eu estava errado? Acho que estava. Se eu estivesse representando bem naquele momento, eles não estariam questionando. Eu tive uma pessoa, que é o Gilberto que está na comissão de fábrica, hoje na montagem, que me ajudou muito. Ele dizia assim: “Oh! Marcão, o segundo turno está cobrando isso e isso de você”. Eu escutei ele. Ia lá em cima daquele foco, escutava o trabalhador reclamar, me batiam, eu ia lá e apanhava e tal, de cabeça baixa. Se eu estivesse correto, retrucava. Mas eu não fugia. Eu ia lá e através disso, que eu estava meio perdido, e ele deu aquela orientação e eu corri atrás. Tanto é que eu fui reeleito. A diferença, [para] o segundo, o terceiro e o quarto candidatos, juntos não fizeram o meu voto. Acho que cinco candidatos juntos não fizeram o voto que eu fiz. Eu poderia estar errado naquele momento, mas como eu vi que estava errado e segui por outro caminho que foi me indicado, fiz um bom trabalho e fui reeleito. Então, também tem muito disso (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base atual e ex-membro da comissão de Fábrica da Volkswagen-Audi em 14 de ago. de 2007).

O posicionamento do candidato frente às chefias, bem como o discurso que desenvolve em defesa dos interesses dos trabalhadores e as ações realizadas no decorrer do mandato de representante são chaves para um candidato se reeleger. A ação e o discurso encontram-se imbricados na relação representante/representado.

Como observamos na realidade empírica, os trabalhadores legitimam as candidaturas de maneira a eleger quem consideram mais empenhados para representá-los. Um dos entrevistados narrou que "sua eleição foi resultado da indicação dos trabalhadores e de uma negociação política para que não concorresse um contra o outro na linha de produção", já que poderia haver disputa com o setor da administração, conforme o relato do atual diretor de sindicato e membro da primeira Comissão de Fábrica Volkswagen-Audi (14 ago. 07).

Após a eleição, conforme o entrevistado, além de continuar usando o uniforme dos trabalhadores visando manter a identidade com os mesmos, tomava o cuidado de discutir tudo com os colegas de trabalho, fazendo reuniões, conversando, andando na linha de produção.

A avaliação, portanto, das diferentes perspectivas de análise da ação social e das ações desenvolvidas pelos trabalhadores no interior das montadoras no Paraná demonstra a configuração de uma identidade partilhada pelos trabalhadores que os empurram para a ação coletiva. Tais ações, além de trazer mudanças nas condições de trabalho, tendem a assegurar a reprodução social do próprio trabalhador que se mantém na condição de subordinado ao capital. A ação coletiva que desenvolvem, não são acontecimentos desorganizados, pois apresentam "interfaces com movimentos sociais e formas institucionalizadas tradicionais de reivindicações postas nas relações de trabalho, por exemplo, na ação dos sindicatos ou nas manifestações dos trabalhadores em seu ambiente, sem mediações" (ARAÚJO, 2006, p. 4).

Atentamos ainda para a análise crítica de Oliveira (1987, p. 11), segundo o qual um dos problemas fundamentais da abordagem marxista está em privilegiar a esfera da produção e relegar a política "ao plano longínquo da superestrutura, como um simples reflexo". Além de Gramsci, Bourdieu também buscou recolocar a política como uma dimensão essencial do movimento. Nessa linha, as classes não se constituem em si, mas para as outras. Assim, a grande polêmica a respeito da consciência de classe "não pode em nenhum caso ser corretamente interpretada enquanto 'autoconsciência', pois são as consciências recíprocas das classes e entre elas que irão, em definitivo, desaguar na 'consciência de classe'. E este movimento de re-conhecimento é, sem dúvida, o espaço da política". (OLIVEIRA, 1987, p. 11-12).

Para os trabalhadores, "fazer política", no âmbito do trabalho implica assumir que há possibilidades de mudança mesmo que pequenas ou parciais. A política, aqui, pode ser concebida, sobretudo, como uma atividade transformadora do real, em que os homens fazem sua própria história, como dizia Marx (s.d), embora não segundo condições que eles mesmos escolhem. Na mesma direção assinalada por Francisco (2005), em sua análise da relação entre Comissão de Fábrica, sindicato e empresa,

concebemos o espaço fabril como *locus* de ação política, uma vez que as organizações de representação interna dos trabalhadores formam-se a si mesmas e são formadas, condicionam e são também condicionadas por fatores internos e externos, locais e globais, culturais e políticos. As motivações que levam à ação coletiva, portanto, não são meramente escolhas individuais.

Como vimos nos capítulos precedentes, existe um conjunto de fatores que leva os trabalhadores a organizar-se e unir-se, invalidando, como analisa Cattani, (2006, p. 13) "o chamado paradoxo do *free rider* criado pelo economista norte-americano Mancur Olson (1967)", segundo o qual, a não existência de um mecanismo compulsório, leva os indivíduos a adotar um comportamento utilitarista, pragmático e egoísta. Nessa linha, os trabalhadores decidem participar, agir, aderir, se puderem obter vantagens, caso contrário, eles não contribuirão para o bem comum. Como demonstramos, nesta tese, há outros determinantes, inclusive o "fazer política" que impelem os trabalhadores para a ação, que não se restringem a uma análise de custo-benefício.

No plano micro das fábricas, as comissões de representação interna dos trabalhadores reproduzem o padrão de representação democrata, porém sem a rigidez quanto aos papéis característicos da democracia burguesa, como relata um militante sindical e coordenador de uma CF

o trabalho é esse: é a representação do trabalhador em todos os níveis, desde o particular, o pessoal, as vezes é coletivo, quando é um setor; as vezes [é] o coletivo, geral mesmo, quando é a fábrica toda. E, às vezes, e, eventualmente, quando há necessidade sabe, eu atuo também, junto ao sindicato em outras negociações com outras empresas, quando existe a necessidade aqui, os diretores do sindicato têm muita coisa mesmo para fazer, então tem épocas do ano [que precisa]. (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 13 jul. 07)

Essa representação envolve um processo de permanente busca pela legitimação e aceitação pelos trabalhadores no chão de fábrica e em diferentes

níveis. A representação diz respeito ao trabalhador de sentir-se plenamente representado pela sua CF ou CS, dependendo disso do conjunto das ações políticas tomadas pelos representantes internos. Todavia, se pudemos constatar na realidade pesquisada, ainda que parcial, o alcance das ações dos trabalhadores na realidade micro das três montadoras – pois constatamos que, de fato, tem-se produzido alterações significativas – é importante que situemos também, ainda que não conclusiva e deterministicamente, uma reflexão sobre os alcances de tais ações num plano macro-social e político mais geral.

Diante do atual contexto, onde os trabalhadores foram eclipsados pela avalanche neoliberal, pelas transformações no trabalho que os fragmentaram ainda mais e, também, pelas teorias sociais que têm colocado em xeque suas organizações, perguntarmo-nos qual é o alcance social das ações dos trabalhadores analisadas nesta tese? Existe um real potencial de transformação nas ações desenvolvidas pelos trabalhadores organizadas internamente pelas CFs e CS e externamente, pelo sindicato? Segundo Mascarenhas (2002, p. 45) os trabalhadores, enquanto classe social, não se constituem apenas por meio de sua inserção na estrutura social, mas são "edificadas também a partir de sua prática política, da construção de sua identidade e da formulação de suas representações", porém, não como um finalismo histórico, mas que se apresentam com um amplo leque de possibilidades, entre os quais, "a capacidade da classe trabalhadora atuar na definição de um projeto político globalizante e alternativo. Não deterministicamente, mas possivelmente". É evidente que a classe trabalhadora de hoje não tem o mesmo potencial político em relação aquela "classe operária" que Marx vislumbrou, visto não ser a mesma, e estarmos diante de "uma capacidade transformadora face a sua abrangência, sua situação desfavorável na distribuição do poder e da riqueza e a potencialidade de ação política (MASCARENHAS, 2002, p. 45).

Depois da década neoliberal e com os resultados produzidos em termos de desmontes das proteções, no entanto, talvez seja possível um projeto político e

globalizante pelos trabalhadores. Mas, por enquanto, ainda as ações têm sido substancialmente, defensivas. Como exemplo, no Brasil, podemos citar a reação dos sindicatos e das diversas centrais sindicais à Emenda Três<sup>46</sup>. Por outro lado, a Campanha Nacional pela redução da jornada de trabalho para quarenta horas parece sinalizar para uma disposição de ação não meramente defensiva. A campanha pelo Trabalho Decente<sup>47</sup> lançado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho – seguramente, também pode sinalizar como uma primeira reação de peso institucional contra a continuação de desmonte do trabalho próprio das décadas neoliberais e das condições asseguradas pelas conquistas históricas dos trabalhadores<sup>48</sup>. Também, os trabalhadores de montadoras têm buscado, como se demonstrou, manter um nível de solidariedade, entre as plantas locais e mundiais. São ações pontuais e localizadas, mas que podem sinalizar para um "novo internacionalismo operário" do qual fala Souza Santos (2006)

O fato é que o cenário de mudanças nas várias direções suscitou como vimos no capítulo um, crises nas teorias sociais. Nesse âmbito, Bauman (2000) critica os intelectuais, afirmando que estes assumiram de fato o papel de intelectualidade orgânica, mas se trata tão somente do papel de "intelectualidade orgânica de si

---

<sup>46</sup> A Emenda Três pretendia acabar com a atribuição dos auditores em determinar a existência de relação trabalhista em contratos entre pessoas jurídicas como explicita a notícia: "Desde a aprovação da lei complementar 104, em 2001, os auditores do Trabalho podem dissolver contratos que considerem ser artifícios para driblar o pagamento de tributos. O alvo principal são os contratos de prestação de serviço entre pessoas jurídicas. A emenda três à lei que criou a Super Receita pretende acabar com essa atribuição, ao determinar que os auditores não podem determinar se há relação trabalhista em contratos entre pessoas jurídicas. Os contratos de prestação de serviço entre pessoas jurídicas são usados por cada vez mais empresas. Em vez de contratar um empregado pelo modelo tradicional, com carteira de trabalho assinada, o empregador pede ao trabalhador para abrir uma empresa e tornar-se pessoa jurídica. Dessa forma, o empregador deixa de pagar encargos trabalhistas e FGTS, por exemplo. O trabalhador, por outro lado, perde direitos como férias remuneradas, 13.º salário e licença-maternidade". (Agência Estadual de Notícias, Governo do Paraná, 11 abr. 07).

<sup>47</sup> Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998. (OIT, 1998)

mesma". Em seu quase total abandono do tradicional papel de 'sintetizador', se desinteressaram em "ver no resto da sociedade outra coisa que não um agregado de indivíduos, com a tendência a teorizá-los como agentes solitários e não coletivos". Dessa forma, se deu a "privatização" da noção de agente, o que Bauman (2000, p. 133) qualifica como um dos muitos pontos em questão no pensamento sociológico atual. É sobre uma dessas abordagens centrada na explicação das ações coletivas no indivíduo que analisamos criticamente no capítulo que segue.

---

<sup>48</sup>Análise de Krein no X Encontro Nacional da ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho Salvador, 2007.



### PARTE III - DA AÇÃO SOCIAL À AÇÃO COLETIVA

*É uma herança de todo o nosso sistema que está errado. O trabalhador, o cidadão, ele não sabe, ele não sabe definir o conceito de liberdade, ele não tem o conceito de liberdade formado. Para ele, liberdade é saber que ele pode entrar e sair de casa a hora que ele quiser. Mas se você trabalha, o trabalho tem uma função, de te nutrir, de te dar uma condição de subsistência, só que você está trabalhando e na hora de ir embora chega o teu chefe e diz que você fique mais duas ou três horas ali, ou que você venha no final de semana. E você já tinha programado alguma coisa, e ele te ameaça, ele manda você pensar mais no teu emprego. Isso não é liberdade, é escravidão nua e crua, é cerceamento da sua liberdade, é prisão, é escravização mesmo, não é subjetiva, é escravização objetiva, clara! Você cerceia a liberdade, e pior, porque não se trata de grilhões, certo? Os grilhões te impelem a fugir, eu sempre digo, o escravo ele era impelido a fugir, porque ele seria preso naquele grilhão, então se ele tivesse alguma forma de abrir ele fugia, mas uma prisão mental, você não vê o grilhão, então não é claro para você a forma de fugir, tudo esta subjetivo, tudo, então é o pior tipo de escravização que existe.*

*Trabalhador da Volkswagen-Audi, 2007.*

## **CAPÍTULO 4 - AÇÃO COLETIVA E CRISE NA PERSPECTIVA DO INDIVIDUALISMO METODOLÓGICO**

Nem toda ação é uma ação social, somente aquela cujo sentido se orienta pela ação do outro como definiu Weber (1991), tampouco a ação social por ser social se configura como uma ação coletiva. A ação de uma torcida organizada apesar de coletiva – desenvolvida por duas ou mais pessoas ou mesmo uma multidão desordenada – não cabe em nosso conceito de ação coletiva. Consideramos que a ação coletiva é um fenômeno capaz de trazer mudanças às estruturas sociais em termos de bem coletivo, como definiu Araújo (2006). Ocorre quando os homens conscientes das dificuldades de enfrentamento no âmbito individual unem-se a outros e organizam-se para modificar uma estrutura, portanto, não se trata de um acontecimento desorganizado.

A ação coletiva designa também "toda espécie de ato concertado por grupos ou categorias sociais visando alcançar um fim determinado. O conceito inclui, necessariamente, uma possibilidade de, uma iniciativa para, um poder de decisão e uma capacidade para agir" como analisa Cattani (2006, p. 11). Significa que os indivíduos em circunstâncias adversas ou não, agem e reagem coletivamente, não se resignam pacificamente a "condicionamentos e imposições exteriores". A ação coletiva traz a possibilidade de o indivíduo ultrapassar "os determinismos impostos por estruturas auto-referentes e que vai além das volições individualistas" (idem).

É um objeto controverso que é explicado pela Teoria da Escolha Racional como resultado de escolhas individuais, pragmáticas e fundado em cálculos racionais e utilitaristas, como interpretou Olson (1999). Na concepção individualista, as causas do fenômeno social – no caso da ação coletiva – devem ser buscadas nas motivações da ação individual. Dessa forma, o recurso explicativo parte da ação individual para explicar o fenômeno coletivo. Como interpreta Hodgson (1994, p. 59), ao analisar os princípios de causalidade e propósito dessa abordagem, parece ser

central "a idéia de que o propósito individual é uma causa suficiente de toda a ação social".

A idéia de que os indivíduos com interesses comuns buscam promover esses interesses comuns é criticada por Olson. Para esse autor, trata-se de uma suposição – parte do senso comum – de que “os grupos agirão quando a ação for necessária para promover seus interesses comuns ou grupais”. E continua afirmando: “não é fato que só porque os indivíduos de um determinado grupo ganhariam se atingisse seu objetivo grupal eles agirão para atingissem esse objetivo, mesmo que todos eles sejam racionais e centrados em seus próprios interesses” (OLSON 1999, p. 13-14). De certa forma, a utilização de piquetes e da violência numa greve, por exemplo, demonstra que não basta o interesse comum para que ocorra a ação coletiva.

Olson (1999) defende que os indivíduos não agirão espontaneamente para atingir um bem comum – no caso de grandes grupos – sem que haja alguma coerção ou incentivo à parte, pois a obtenção do benefício tende a estender-se a todos os membros e a participação individual não é significativa para tal obtenção. Nessa lógica, o comportamento do indivíduo, de acordo com Anthony Downs (1957) passa necessariamente pela questão da racionalidade, de um cálculo racional feito pelo indivíduo para a tomada de decisões políticas<sup>49</sup>. Tais análises se inserem no quadro do individualismo metodológico – objeto de maior consenso na economia – e que, na sociologia, encontra resistência de aceitação e/ou aplicação de seus pressupostos<sup>50</sup>. Para Boudon (2001, p. 290), isso decorre, em parte, da dificuldade

---

<sup>49</sup> A “Teoria Econômica da Democracia” de Anthony Downs de 1957 e a “A Lógica da Ação Coletiva” de Mancur Olson são trabalhos pioneiros que posteriormente se constituíram na “Teoria da Escolha Racional”, cujo principal mérito é da realização de análises das ações individuais no campo da política e suas conseqüências coletivas. A idéia da racionalidade é tomada da economia e tem como postulado básico de que os indivíduos buscam seus próprios interesses e adotam um comportamento racional para atender seus objetivos, utilizando a menor quantidade possível de recursos e uma aplicação eficiente dos mesmos.

<sup>50</sup> Segundo Hodgson (1994, p. 56), o termo, individualismo metodológico, aparentemente foi criado por Joseph Schumpeter em 1908 e tem uma longa história, “mas é nas obras dos utilitaristas dos fins do século XVIII e princípios do século XIX, que começa a permear as ciências sociais.” Entre seus precursores cita Hodgson, estão Jeremy Bentham e Jonh Stuart Mill que escreveu “As leis dos fenômenos da sociedade não são, nem podem ser, mais dos que as ações e paixões dos seres humanos, nomeadamente 'as leis da natureza humana individual'. Stuart Mill prossegue: quando se juntam, os homens não se transformam numa outra

do pesquisador dispor de informações suficientes, de encontrar a lógica dos microcomportamentos responsáveis por um determinado fenômeno.

No estudo de Olson (1999), os sindicatos são considerados grandes grupos e, em si, já são resultados de uma ação coletiva, que expressa o interesse de um grupo em vista de defender interesses comuns, lutam por melhorias salariais e condições de trabalho de uma categoria. Nessa linha, afirma que os sindicatos são “tipicamente grandes organizações que lutam por benfeitorias para grupos grandes ou latentes”. Para Olson (1999), o sindicalismo norte-americano é paradigmático da teoria que quer provar, pois este só obteve sucesso quando assumiu o papel de negociação salarial com os empregadores e adotou uma posição pragmática na intermediação dos conflitos entre empregador-empregado<sup>51</sup>. Destaca a Lei Wagner de 1935, que garante obrigatoriedade da negociação coletiva das empresas com sindicatos escolhidos em eleição representativa pelos trabalhadores, ou seja, a legislação é crucial para a organização e sobrevivência dos sindicatos de trabalhadores<sup>52</sup>.

Na perspectiva do individualismo metodológico, as razões das crises ou da crise das organizações e instituições dos trabalhadores deveriam ser buscadas tão somente nos interesses individuais e como resultado das escolhas racionais e calculadas de seus membros. A ação é seccionada da estrutura, pois excluem o papel do meio socioeconômico, da cultura, das instituições e das ideologias na formação do indivíduo, de suas ações e de suas organizações.

---

espécie de substância, com propriedades diferentes” (apud HODGSON, 1994, p. 55). Entre os princípios do individualismo metodológico constam o reconhecimento de que todas as ações são executadas por indivíduos e o coletivo social não tem existência fora dos atos de seus membros individuais, como afirmou von Mises citado por Hodgson (1994, p 56).

<sup>51</sup> A visão de Harvey (1993) é de que os sindicatos conseguiram se fortalecer e institucionalizar no âmbito da Grande Depressão dos anos 1930, na medida em que os sindicatos aceitaram aumentos salariais e segurança para o trabalhador em troca do aumento da produtividade e da aceitação do regime de trabalho fordista.

<sup>52</sup> Nesse sentido, o processo de desregulamentação instaurado por uma ordem neoliberal, sobretudo a partir dos anos 1980 se ampliado, como demonstrou Bridi (2005) pode representar uma crise profunda para o sindicalismo, uma vez que este se institucionalizou como órgão de representação somente dos trabalhadores formais.

Os indicativos numéricos de redução da filiação sindical e greves e da pouca participação dos trabalhadores, por exemplo, apresentados nas análises sociológicas que buscam interpretar tais fenômenos, grosso modo, dados como sintomas da crise (ou das crises) que atravessam as organizações dos trabalhadores, têm como lógica explicativa para a abordagem individualista, a ação individual, pois as instituições e os coletivos em si mesmos não são dotados de propósitos a não ser como agregados dos vários propósitos dos seus membros, afirma Hodgson (1994).

A explicação de Olson (1999, p. 100) é de que, apesar de paradoxal, a pouca participação dos indivíduos nos sindicatos, por exemplo, não reflete uma incoerência do trabalhador, pois há uma racionalidade no comportamento de não ir à reunião: “o trabalhador não tem individualmente nenhum incentivo econômico para freqüentar as reuniões, já que obterá os benefícios das realizações do sindicato quer compareça ou não às reuniões e provavelmente não terá condições de acrescentar por si mesmo nada de notável a essas realizações”. Isso significa que a participação depende de benefícios que os indivíduos possam obter enquanto membros do grupo e da necessidade de algum tipo de coerção ou benefício. E Olson (1999, p. 63) prossegue em sua argumentação: “Somente um incentivo independente e ‘seletivo’ estimulará um indivíduo racional em um grupo latente a agir de maneira grupal”. Assim, a ação grupal pode ser obtida “somente através de um incentivo que opere como o próprio benefício coletivo, sobre o grupo como um todo, mas de maneira seletiva com relação aos seus membros, e não de forma indiscriminada” (idem). Os sindicatos, cientes dessa situação, buscam criar e oferecer benefícios seletivos, somente àqueles que são filiados: o direito de votar e ser votado para cargos no sindicato, diversos tipos de assistência, campeonatos, sorteios, colônia de férias entre outros. Os não filiados são representados pelo sindicato da categoria e até mesmo contribuem com uma taxa compulsória para o sindicato. Tanto não filiados como os filiados estão cobertos pelos acordos coletivos estabelecidos entre sindicato e empresas.

No entanto, sobre a falta de participação no sindicato, Olson (1999), identifica um paradoxo na realidade americana, já que, apesar da apatia dos trabalhadores em relação ao sindicato, os trabalhadores apóiam medidas em favor do estabelecimento sindicalizado. Afirma que apesar de 90% dos trabalhadores não participarem das reuniões ou se interessar por questões sindicais, 90% votarão em forçar a si mesmos a pertencer ao sindicato e pagar a ele taxas contributivas (idem, p. 100). Desconsidera nessa análise o papel das estruturas sociais e da conformação econômica, política e cultural dos Estados Unidos, contexto de sua análise.

#### **4.1 - AÇÃO COLETIVA E CONDIÇÕES SÓCIO-ECONÔMICAS, POLÍTICAS, HISTÓRICAS E CULTURAIS: A CRÍTICA AO INDIVIDUALISMO METODOLÓGICO**

A consciência das limitações de enfrentamento do capital individualmente pelos trabalhadores, historicamente, foi determinante para o surgimento dos sindicatos e outras formas de organizações coletivas. Como mostra a realidade pesquisada, essa consciência continua sendo crucial para a ação coletiva desenvolvida pelos trabalhadores, cuja capacidade da ação organizada tem a ver com o contexto histórico, político e econômico; com a constituição de identidade como analisada no capítulo cinco e o compartilhamento de interesses comuns. Embora, como reconhecem Offe e Wiesenthal (1984, p. 66), “o aglomerado de necessidades do assalariado é mais difícil de ser organizado, por motivos quantitativos e, também, pela heterogeneidade das necessidades”. As ideologias também são chaves para a disposição da ação coletiva. Nesta dimensão, o olhar histórico de Perry Anderson (2007), nos permite reconhecer padrões e similitudes que, metodologicamente, nos auxiliam a compreender a crise no âmbito do trabalho e de seus trabalhadores. O contexto atual sinaliza para uma crise – no sentido de mudança e indeterminação – das idéias, uma crise teórica, que se reflete nas ações dos trabalhadores. Segundo Anderson (2007), as idéias contam de modo substancial no balanço da ação política

e dos resultados das mudanças. Afirma que, nos três grandes casos de impacto ideológico moderno:

"Iluminismo, marxismo, neoliberalismo, o padrão foi o mesmo. Em cada caso desenvolveu-se um sistema de idéias, com um alto grau de sofisticação, em condições de isolamento inicial – e tensão com – entorno político circundante e com pouca ou sem nenhuma esperança de influência imediata". (ANDERSON, 2007, p. 376).

Com o desenvolvimento de crises objetivas e muito intensas, correspondentes aos anos 1790, 1910 e 1980, considera que "recursos intelectuais subjetivos acumulados gradualmente nas margens de calmas condições adquiriram subitamente uma força intensa como ideologias capazes de ingerir diretamente sobre o curso dos acontecimentos" (idem). Quanto mais radical e intransigente era o corpo de idéias, afirma Anderson (2007, p. 376), "tanto mais impetuosos eram seus efeitos no contexto das turbulentas condições da época". Isso não significa que os sistemas de idéias sejam os causadores das crises demarcadas acima, mas que ganharam corpo no decorrer das condições objetivas-subjetivas, influenciando o sistema social. O momento atual, portanto, está crivado por uma única ideologia dominante, que parece direcionar o mundo: o neoliberalismo. Esta ideologia, como analisa Anderson, não foi a responsável da crise – aquela a partir dos anos 1970 –, porém ao se entranhar nas diversas dimensões da vida social, sobretudo, política e econômica, tem produzido efeitos avassaladores, particularmente, sobre o mundo do trabalho, entre os quais a organização dos trabalhadores.

Numa linha distinta das organizações dos trabalhadores, Olson (1999) apresenta uma leitura de que as dificuldades de tais organizações decorrem principalmente em função do tamanho dos grupos, pois esse é um dos fatores determinantes para definir se é ou não possível à busca racional e voluntária de um interesse individual gerar comportamento grupal. Se o grupo é grande, além de gerar maior descompromisso, cada membro individualmente se esforçará menos, pois o membro individual "nota que seu próprio esforço ou contribuição não afetarão muito

o desempenho grupal e espera obter sua parcela preestabelecida dos ganhos tanto se contribuir quanto se não contribuir” (idem, p. 65 e 67). Nessa lógica, os sindicatos seriam os grandes grupos, enquanto as CF e CS, pequenos grupos, segundo o autor, mais eficazes na ação. Entretanto, como se demonstra nesta tese há o entrelaçamento das duas instâncias: Comissões de representação internas e sindicatos.

Nas fábricas flexíveis e enxutas de automóveis, os papéis de ambos, sindicato e CF e CS, ao mesmo tempo em que são demarcados são interdependentes. Um tende a viabilizar a ação do outro, na medida em que os temas de negociação exigem por parte do sindicato – que assina por direito os acordos – o conhecimento do que acontece no processo de produção, nos resultados alcançados etc. Parte disso só é possível se acompanhada pelos trabalhadores organizados no interior da fábrica.

Se a legislação é crucial para a sobrevivência das organizações dos trabalhadores, como afirma Olson (1999), é necessário considerar como resultante das ações coletivas e históricas, as legislações que ocorreram ao longo do desenvolvimento capitalista, que regularam os sindicatos e outras formas de organização, incluindo aquelas no interior das fábricas e, por conseguinte, o conflito de classe por considerá-lo intrínseco ao capitalismo. Como reconhece Castel (1998), foi no contexto da Grande Depressão dos anos 1930 e durante o governo de Franklin Roosevelt nos Estados Unidos, que foi adotado um conjunto de medidas para enfrentar a crise capitalista, que se deu a conformação da relação salarial moderna. Naquele momento, reconhece-se a condição operária como força social que se organiza e conquista uma série de direitos que conferem aos trabalhadores alguma segurança. As ações da classe operária, na perspectiva de Castel (1998) decorrem da consciência que estes desenvolvem em relação à sua subordinação e à importância de seu trabalho, buscando uma afirmação da “dignidade do trabalho braçal”, enquanto criador de riqueza. Ao mesmo tempo em que o trabalho é exaltado, reconhece-se a sua dependência. É “essa coexistência da privação da posse



que está no princípio da consciência de classe operária. Esta se forjou no conflito, a partir da tomada de consciência coletiva do fato”. (idem p. 443).

No cenário atual da anunciada crise nas organizações dos trabalhadores cabe investigar, portanto, o que leva os indivíduos a participarem das comissões de fábrica (Volkswagen-Audi e Volvo) e Comitê Sindical (Renault). Quais são as motivações da ação individual e coletiva no presente? Será que é possível explicar as históricas ações coletivas que se desenvolveram no seio da classe trabalhadora, numa perspectiva puramente individual? A ação coletiva está enfraquecida? Foi modificada? É inexistente? Essas são indagações pertinentes para o atual momento histórico no cenário da tão propalada ascensão de um comportamento social marcado pelo individualismo, como analisa o capítulo seis desta tese, trata-se do individualismo como sentimento e conduta que se desenvolveu na modernidade.<sup>53</sup> De qualquer modo, é necessário ao se estudar a ação coletiva, seu enfraquecimento ou não, buscar as causas nas motivações individuais, mas, principalmente, nas estruturas sociais, nas ideologias, na cultura – dimensões relegadas na vertente individualista – pois ação coletiva, sendo um fenômeno social,

descarta resultar necessariamente do comportamento dos indivíduos. Vai além. Incorpora a interação face a face entre atores sociais e, também, situações de interdependência, atingindo níveis macrossociais de influência entre individualidades históricas, como em Weber, referindo-se à singularidade de fenômenos, como o capitalismo ocidental” (ARAÚJO, 2006, p. 4).

A explicação da ação coletiva na lógica do individualismo metodológico é unidimensional e não apreende o fenômeno na sua complexidade, pois como dispõe Elster (1989, p. 164), o individualismo metodológico é "a doutrina segundo a qual todos os fenômenos sociais (sua estrutura e sua mudança) são explicáveis, em princípio, apenas em termos de indivíduos: de suas características, fins e crenças”. Nega, portanto, o papel do social, da cultura e do meio ao reduzir as ações coletivas

a meras escolhas individuais pautadas em cálculos utilitaristas. O momento histórico pede que duvidemos de toda explicação de caráter unívoco, determinista e linear, pois as transformações sociais, políticas, econômicas, culturais refletem também uma crise das teorias explicativas da realidade mutante e em velocidade maior do que a que estávamos acostumados no passado recente. Além disso, analisa Araújo (2006, p. 6) “a história tem mostrado que premissas individualistas e princípio de racionalidade andam juntos e não são prerrogativas dos trabalhadores, pois as condições econômicas podem afetar as atitudes sociais”.

A vinculação do conceito da ação coletiva ao mundo do trabalho permite formular uma perspectiva analítica mais apropriada à compreensão dos processos sociais que ainda são centrais na contemporaneidade, como destaca Cattani (2006, p. 14). Em contraposição, portanto, à grande dispersão empírica e teórica no que concerne à ação coletiva, a sociologia, para apreender os fenômenos sociais no presente, precisa exorcizar o tema da ação coletiva, retirando desse conceito, o caráter imputado pela lógica da Teoria da Escolha Racional, ações ligadas a interesses individuais e escolhas racionais e calculadas. Significa ser necessário compreender que indivíduo e sociedade não se encontram dissociados. Embora não possamos negar que o indivíduo seja em última análise, de fato, “o sujeito da ação, ele desconhece a maior parte dos processos que freqüentemente determinam a sua ação” (PAULANI, 2005, p. 106). O saber que ele subjetivamente detém é produzido socialmente e disseminado pela linguagem que é também um produto cultural e social. As ações desenvolvidas individualmente são eivadas das condições externas de diversas naturezas e alheias à vontade individual. Ilustramos essa proposição com o depoimento de uma liderança dos trabalhadores, numa ação coordenada pelos membros da CF:

Eu lembro a primeira, a primeira suspensão que eu peguei na fábrica. A fábrica chamou o pessoal para trabalhar num domingo, e... Naquela época

---

<sup>53</sup> Vários autores, entre os quais, Castel (1998), apontam que vivemos um período de exacerbado individualismo.

eram 44 horas de jornada de trabalho, trabalhava-se todos os sábados, e a fábrica quis chamar o pessoal para trabalhar num domingo, certo? E... no domingo nós fomos lá e trancamos o portão da fábrica. Só nós da comissão. Fomos lá e seguramos e não deixamos ninguém, foi chegando o pessoal (e foi até) uma desculpa para não entrar trabalhar. O que ficou ruim é que nós tínhamos [dito para o] trabalhador para não vir para fábrica, mas eles vieram. Aí tinha lá uns 500 trabalhadores para entrar na época, 500, 600 na entrada do Turvo...E nós três da comissão dissemos: 'Pessoal, não vamos entrar, não podemos entrar, não podemos ficar aqui em regime de escravidão na fábrica', e tudo mais. Então, os trabalhadores foram embora. Isso foi num domingo, certo? E aí quando foi no outro dia a fábrica nos deu uma suspensão. [...] só que foi justo. Na época que tinha trocado o gerente de recursos humanos, era um gerente novo, aí... ele chamou nós lá segunda-feira: 'Olha, vocês três estão suspensos, por causa [do] que vocês fizeram ontem: os trabalhadores vieram para trabalhar, a fábrica precisava de produção e só vocês ali, que não deixou o trabalhador entrar para trabalhar'. (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07)

O depoimento revela que os membros da CF decidiram barrar os trabalhadores para que estes não trabalhassem no domingo. Individualmente, os trabalhadores não queriam trabalhar, porém, foram. As explicações para isso podem ser várias: a pressão das chefias, como se verá no capítulo cinco, o medo da demissão e até por um compromisso com a produção. Cada um teve uma razão particular. Mas, será que eles realmente foram livres para escolher? Não há condicionamentos sociais e econômicos que os levaram a fazer uma escolha? Da mesma forma, as lideranças dos trabalhadores, ao tomarem a decisão de impedir a entrada na fábrica no domingo, o fizeram por razões egoísticas e calculadas sabendo que poderiam ser suspensos ou mesmo demitidos, já que eles extrapolaram o Acordo Coletivo que definia suas atribuições? Ou eles tomaram uma decisão racional e completamente calculada?

Parece-nos que uma explicação do tipo racional não é suficiente para responder a esse conjunto de questões. É preciso analisar a condição daquele trabalhador, que já tinha trabalhado de segunda-feira a sábado e ainda teria que fazê-lo no domingo. Ele realmente tinha escolha, sabendo que a sua decisão envolvia os riscos de passar a ser "mal visto" pelas chefias e de uma futura demissão? De fato,

ele precisava da ação de um coletivo (a CF) onde pudesse se resguardar perante a chefia. Os membros da CF consideraram essa situação.

Apesar das mudanças nos diferentes níveis da realidade – políticas, econômicas, tecnológicas, ideológicas etc. – as estruturas do capitalismo se mantêm, o que apresenta para as ciências sociais um de seus maiores desafios, que é o de distinguir o que muda e o que permanece hoje. O trabalhador das quais nos referimos nesta tese, está inserido num o sistema aonde o "motivo que incita um homem livre a trabalhar é muito mais violento do que aquele que incita um escravo: um homem livre tem que optar entre trabalhar duro ou morrer de fome;... um escravo entre... e uma boa surra" (MARX, 1978, p 59). Ou seja, o trabalhador livre depende de vender sua força de trabalho para produzir sua subsistência e nessa condição se encontra subordinado, e nessa direção, Marx (1978, p. 66) esclarece: "a característica geral da subsunção formal contínua sendo a direta subordinação do processo de trabalho – qualquer que seja, tecnologicamente falando, a forma em que se efetue – ao capital"<sup>54</sup>. A estrutura da qual é parte, "distribui oportunidades de agir e delimita espaços de ação, freqüentemente muito resistentes às tentativas dos atores de mudá-las" (EDER 2002, p. 33). Nesse sentido, prevalece uma relação de

---

<sup>54</sup> Afirma Marx (1978, p. 56), "denomino subsunção formal do trabalho ao capital à forma que se funda no sobrevalor absoluto, posto que só se diferencia formalmente dos modos de produção anteriores, sobre cuja base surge (ou é introduzida) diretamente, seja porque o produtor (*producer*) atue como empregador de si mesmo (*self-employing*) seja porque o produtor direto deva proporcionar trabalho excedente a outros. A coerção que exerce, o método pelo qual se espolia o trabalho excedente é de outra índole. O essencial na subsunção formal é o seguinte: 1) a relação puramente monetária entre o que se apropria do trabalho excedente e o que fornece; na medida em que surge a subordinação, esta deriva do conteúdo determinado de venda, não de uma subordinação. Precedente à mesma, por força da qual o produtor - devido a circunstâncias políticas etc., - estivesse situado em outra relação do que a monetária (a relação entre possuidor de mercadoria e possuidor e possuidor de mercadoria) em relação ao explorador de seu trabalho. É somente na condição de possuidor das condições de trabalho que, nesse caso, o comprador faz com que o vendedor caia sob sua dependência econômica; não existe qualquer relação política, fixada socialmente, de superioridade e subordinação. 2) o que é inerente à primeira relação - pois caso contrário o operário não teria que vender sua capacidade de trabalho - é que suas condições subjetivas de trabalho (meios de produção) e condições subjetivas de trabalho (meios de subsistência) se lhe defrontam como capital, monopolizadas pelo comprador de sua capacidade de trabalho. Quanto mais plenamente se lhe defrontam tais condições de trabalho como propriedade alheia, tanto mais plenamente se estabelece como formal a relação entre o capital e o trabalho assalariado, o que vale dizer: dá-se a subsunção formal do trabalho ao capital, condição e premissa da subsunção real".

subordinação do trabalhador que, em última análise, o impulsiona, a obedecer aos mandos e controles da empresa. A teoria da escolha racional, no entanto, não nos parece suficiente para explicar as relações que se estabelecem entre trabalhadores e empresa e a própria ação coletiva existente, pois é no campo da política que os trabalhadores atuam como analisamos no capítulo três. Ou seja, a ação dos membros da CF em barrar os trabalhadores de entrar na fábrica no domingo é política. É no âmbito da política que podemos entender a intermediação entre empresa e comissões de fábrica ou comitê sindical. Pois, se há uma representação interna de trabalhadores nas três plantas analisadas, ainda que, seja o resultado de pressões externas de trabalhadores já que não é uma obrigatoriedade na legislação trabalhista brasileira, significa a disposição para a negociação e o diálogo – características da política.

#### **4.2 - A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA FÁBRICA FLEXÍVEL**

Um dos sintomas da crise nas organizações dos trabalhadores como já referido anteriormente, está no desinteresse pelas questões sindicais, visão que tende a ser assumida pelas lideranças de organizações dos trabalhadores, como revela o depoimento:

Hoje, [o trabalhador] está voltado para quê? Você fala hoje em discussão de salário e tal. A única coisa que ele quer saber é o INPC e quanto ele vai receber. Existe despreparo político do trabalhador hoje, que não está habituado a discutir política sindical, não tá acostumado a fazer a política sindical acontecer no local de trabalho, isso não é uma deficiência do sindicato, ou deficiência de identidade de classe, deficiência que tá na escola. Eu vejo assim. Você não educa o cidadão para discutir, você educa o cidadão para acatar. O anseio de todo trabalhador da Renault, principalmente da área produtiva, que a gente tem contato diário, quando inicia o ano é: quanto vai ser a segunda parcela da participação nos lucros, quando vai sair a primeira parcela da participação desse ano, qual vai ser o reajuste salarial da data-base, e quando vai haver férias (BRIDI 2006. Entrevista com delegado sindical n.º 3, 19 jul. 04).

A queixa do delegado sindical, segundo o qual, o trabalhador só interessa-se por questões de cunho econômico, devido à falta de politização, explica-se na abordagem individualista como uma escolha racional do trabalhador, isto é, trata-se de um cálculo que o indivíduo elabora sobre as vantagens e os efeitos que sua participação produzirá. E como se trata de um grande grupo na análise de Olson (1999), a sua abstenção é facilitada pelo anonimato. Essa perspectiva, no entanto, tende a desconsiderar qualquer outra motivação dos trabalhadores de participar de ações coletivas, de atuar coletivamente. Na realidade empírica pesquisada, verificamos que, entre outras razões, a história dos representantes dos trabalhadores entrevistados foi determinante para a atuação seja na instância sindical ou no interior da fábrica. Embora a análise tenha sido qualitativa, identificou-se que a maioria dos entrevistados eleitos para representar os trabalhadores, além de apresentar uma atuação junto ao sindicato, mesmo que na condição de oposição (caso da Volvo), tiveram anteriormente uma trajetória de participação em movimentos sociais, de igreja, em partidos políticos como revelam os relatos

Eu sempre participei, mas onde eu participei mais efetivamente, acho que desde que eu nasci, mas efetivamente desde os meus nove anos de idade, que eu participei do movimento de jovens da Igreja Adventista do Sétimo dia, e que era um movimento ou é um movimento muito forte, mas era muito mais atuante, inclusive politicamente naquele tempo. Eu tenho agora 34 anos, isso já faz 25 anos não é? [Eu] era muito atuante politicamente. [...] Eu tenho um tio que, hoje, tem oitenta e oito anos, oitenta e nove anos que ele, guerrilheiro né, ele foi guerrilheiro na década de 60, do bloco Partido Comunista e tudo mais [...] e a gente acabou herdando isso daí. (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador da CF Volks-Audi, 13 jul.07).

Eu fiz parte da oposição metalúrgica que era ligada à CUT, tá. Eu conheci os companheiros da oposição metalúrgica em 89 quando veio esse grupo aqui, conhecer a fábrica né, as eleições foram em 89, e comecei então a fazer parte da oposição metalúrgica. Eu participei de várias reuniões dentro do PT, algumas reuniões e alguns trabalhos junto lá ao pessoal da Casa do Trabalhador, do CEPAT, é que nós estivemos lá agora, recentemente né, então tudo isso através da oposição metalúrgica, mas sempre tive uma tendência de CUT do que de Força Sindical (BRIDI,

2007. Entrevista com coordenador da CF Volvo Coordenador da CF da Volvo, 04 de jun.07).

Foi através da igreja, digamos, que eu comecei a participar de tudo isso, pastoral da juventude. Particpei de muitos encontros da CPT da comissão rural, certo! Eu particpei lá. Então, o que é que aconteceu? Eu era solteiro na época, na minha época de juventude, e aí tinha um encontro, por exemplo, de cooperativa. Aí, às vezes, o pessoal da igreja: 'Ó, Jamil! Você não quer participar daquele encontro da nossa comunidade?' (BRIDI, 2006. Entrevista com o primeiro coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 14 ago. 07).

Petista eu sempre fui, desde piá. Eu fui do movimento estudantil, movimento secundarista, quer dizer eu já tinha uma pré-disposição da coisa, né? Só faltou oportunidade, eles me oprimiram, eu entrei para o sindicato. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical Renault, 13 jul. 07).

Os relatos demonstram a inserção política desses indivíduos e uma história que é anterior à fábrica. Eles têm em comum, o fato de participarem de situações de interação social que resultaram conseqüentemente, numa formação cognitiva e pessoal que favorece o coletivo. A história de cada um se revelou fundamental para desencadear a participação nas organizações coletivas no âmbito do trabalho. É diferente, portanto, da perspectiva de Olson (1999), segundo o qual, a condição para a ação coletiva está no benefício a receber e de uma escolha racional.

Além disso, se para algumas lideranças no chão de fábrica, a história de participação de cada um em diferentes organizações e ou instituições sociais foi determinante para a sua condição atual – de representantes dos trabalhadores CFs ou CS – também é verdade que as condições objetivas de trabalho os empurraram para a ação coletiva, como mostra este capítulo. As lideranças que despontam entre os trabalhadores são políticas e, geralmente, são aquelas que se expõem diante das chefias, apresentam coerência entre o discurso e a prática, conseguem ouvir, entender e representar os interesses dos trabalhadores.

### **4.3 - AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS MONTADORAS**

As condições de trabalho foram fatores que impeliram à organização dos trabalhadores no interior das montadoras. Portanto, quais são as condições de trabalho nas montadoras Renault, Volkswagen-Audi – empresas que se instalaram na Região Metropolitana de Curitiba (RMC) – e na Volvo que se reestruturou nos anos 1990?

As indústrias automobilísticas Renault e Volkswagen-Audi, desde a sua instalação, foram estruturadas no padrão da produção flexível, de modo a produzir conforme a demanda. Sob a inspiração toyotista, a produção é puxada pela demanda e realizada por um pool de empresas: a empresa – a montadora – e seus fornecedores que se encontram interligados via informática. As formas de gestão do trabalho adotadas exigem um trabalhador que desempenhe múltiplas tarefas. Ao eliminar níveis hierárquicos, aparece a idéia nos discursos dos gestores, da maior autonomia no trabalho. Entretanto, trata-se de mero jargão, face à continuada subordinação do trabalhador, que costuma justificar o repasse a eles todo o ônus pela qualidade e produtividade. O ritmo de trabalho é dado por mecanismos de controle da produção externos aos trabalhadores na linha de montagem. Normalmente o supervisor controla o ritmo via programação.

A produção está organizada em times, células ou Equipes Autogerenciáveis (EAGs), compostos de dez a doze trabalhadores, com um líder que, a priori, deveria ser escolhido pelos trabalhadores, porém, não é o que ocorre no conjunto das áreas, segundo os entrevistados.

O ritmo médio da linha de produção na montadora de origem alemã e francesa "é de 1,5 minutos para a passagem de um veículo para outro que é o tempo que o trabalhador tem para executar, o conjunto de operações ligadas ao grupo de trabalho. O ritmo da linha, em alguns momentos, obriga o trabalhador a deslocar-se de acordo com o ritmo das máquinas" (Bridi, 2007 p. 171). Por meio de painéis



luminosos, os trabalhadores visualizam as metas e o ritmo da produção desde o início do seu turno de trabalho como no quadro a seguir

**QUADRO 4 – REPRESENTAÇÃO DO PAINEL INDICADOR DA META DE PRODUÇÃO/TENDÊNCIA: TURNO DA TARDE**

<b>Times/equipes de trabalho</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>Hora: 16:04</b>	
Tendência	288						Tendência/momento	55
Planejado	291						Real	52

FONTE: Volkswagen-Audi, 2005. Elaboração: Bridi 2007.

O painel indica a meta do dia de trabalho (um turno), que conforme informação no painel deve ser de 291 veículos naquele turno. No entanto, a tendência, caso se mantenha o ritmo será de produzir 288 ao término do turno. Ou seja, três carros a menos em relação à quantidade estipulada. Essa defasagem tende a levar o supervisor a aumentar o ritmo da linha, situação que costuma gerar tensões no interior da fábrica. De modo geral, significa que o ritmo se intensifica, a produção aumenta sem o correspondente crescimento de contratações.

As condições de trabalho nos moldes flexível e enxuto explicam, em parte, porque os trabalhadores buscaram o sindicato e organizaram-se internamente em comissões de fábrica, ao se depararem com uma realidade em que precisavam desempenhar uma multiplicidade de tarefas, ritmos de trabalho intensificados, com exigências de novas qualificações na área operacional não compatível com os salários que recebiam. Esses eram os mesmos adotados nas empresas locais e menores que na Volvo e indústrias automobilísticas de São Paulo.

Os instrumentos normativos que regulam o trabalho nas montadoras do Paraná foram, desde fins dos anos 1990, entre sindicato e empresas descentralizados, isto é, realizados por empresa e versando sobre os temas referentes às alterações quanto a remuneração, jornada, benefícios, segurança e saúde, contrato de trabalho. Tais acordos por empresa demonstraram as condições diferenciadas entre elas. Nos anos 2000 – a partir das ações dos trabalhadores – foram estabelecendo aproximações quanto aos diversos itens tratados, como piso salarial e jornada de

trabalho. Acompanhemos o quadro que sintetiza as condições nas três montadoras estabelecidas por empresa até 2003 e após 2004 definidas em convenções coletivas, únicas para as três plantas:

**QUADRO 5 - CONDIÇÕES ESTABELECIDAS NOS ACORDOS COLETIVOS DESCENTRALIZADOS ENTRE SINDICATO E EMPRESA. PERÍODO: 1999 A 2003 (continua)**

Temas	Volkswagen-Audi	Renault	Volvo
Remuneração (metá-lúrgicos)	92% fixos + 8% variável	Parte fixa + variável	Grade salarial: piso inicial. Elevação do salário após seis meses (modificado nos últimos acordos p/ uma ano) e após 24 meses.
Direção, gerências, supervisão	Política salarial específica	Política salarial específica	
PLR ou PPR	PLR (nos últimos acordos passou a adotar o termo PPR): atrelado a programas de melhorias contínuas, qualidade, absenteísmo	PPR: atrelada à indicadores de produção, qualidade, volume de vendas, participação no mercado, absenteísmo	PLR: 1.7 salários (fixo) + parte variável (produção, qualidade, absenteísmo)
Vantagens e benefícios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento auxílio doença.</li> <li>- Subsídio medicamentos</li> <li>- Auxílio morte /invalidez ou seguro de vida</li> <li>- Gestante/estabilidade até 5 meses após o parto</li> <li>- Estabilidade emprego/salário 24 meses anterior a aposentadoria</li> <li>- Casos de abonos de faltas</li> <li>- Transporte (não incidência sobre o salário)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento auxílio doença.</li> <li>- Subsídio medicamentos</li> <li>- Auxílio morte /invalidez ou seguro de vida</li> <li>- Gestante/estabilidade até 5 meses após o parto</li> <li>- Estabilidade emprego/salário 24 meses anterior a aposentadoria</li> <li>- Casos de abonos de faltas</li> <li>- Transporte (não incidência sobre o salário)</li> <li>- Vale alimentação (programa de alimenta-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complemento auxílio doença.</li> <li>- Subsídio medicamentos</li> <li>- Auxílio morte /invalidez ou seguro de vida</li> <li>- Gestante/estabilidade até 5 meses após o parto</li> <li>- Estabilidade emprego/salário 24 meses anterior a aposentadoria</li> <li>- Casos de abonos de faltas</li> <li>- Transporte (não incidência sobre o salário)</li> <li>- Vale alimentação</li> </ul>

		ção) - Auxílio creche	- Auxílio creche
Segurança e saúde	- CIPA - Equipamentos de segurança - Laudo insalubridade - Atendimento emergencial - Prevenção de acidentes c/ prensas mecânicas - Higiene - Relatórios com linguagem acessível	- CIPA - Equipamentos de segurança - Laudo insalubridade - Atendimento emergencial - Prevenção de acidentes c/ prensas mecânicas - Higiene	- CIPA - Equipamentos de segurança - Laudo insalubridade - Atendimento emergencial - Prevenção de acidentes c/ prensas mecânicas - Higiene - Trabalho de educação na saúde
Duração do trabalho	44 h. (1999) 42 h. (2004) 40 h. (2006)	44 h. (1999) 43 h. (2001) 42 h. (2002) 40 h. (2004)	40 h. (desde 1995)
Jornada flexível	Banco de Horas: limitada a até 3h por semana Banco de Horas: fim em 2004 Hora extra: conforme CLT (até duas h./dia)	Banco de Horas: com o mínimo de 0h ao máximo de 56h semanal/ Convocação atrelada à hora negativa de trabalho Hora extra: conforme CLT (até duas h./dia)	Banco de horas Hora extra: conforme CLT (até duas h./dia)
Turno	Três turnos: desde 2004	Dois turnos	Três turnos: desde 2007.
Contrato de trabalho	90 dias (de experiência). Proibição de temporários.  CTD*: até 2004.	90 dias (de experiência). Proibição de temporários.  Não contempla CTD.	90 dias (de experiência). Proibição de temporários.  Até 2001, dispunha aos trabalhadores CTD mesmos direitos dos CTI**. Após esse período não consta mais cláusulas sobre os CTD.

FONTE: Acordos coletivos e termos aditivos entre montadoras e sindicato da categoria: vários anos. \* CTD - Contrato por Tempo Determinado; \*\*CTI - Contrato por Tempo Indeterminado. Elaboração: Bridi, 2008.

No caso das empresas do Paraná, não se encontra uma uniformidade com relação ao estabelecimento de limites ao Banco de Horas:

O acordo coletivo da Volvo não especificou limite algum. [...] Na Renault, o acordo prevê a possibilidade de 0h de trabalho semanal (este fato talvez se refira àquelas semanas em que não haveria trabalho, quando seriam compensadas as horas trabalhadas a mais), e um máximo de 56h de trabalho semanal. Na VW-Audi, o acordo prevê um limite de até 3h a mais de trabalho semanal (não especifica uma jornada mínima) que seriam pacíficas de crédito no banco de horas, mas também trata de outro limite, de 40h mensais de trabalho extra, cuja diferença, entre as 3h semanais e as 40h mensais seriam pagas como hora extra (MANZANO, 2004, p. 112).

Quando o trabalho exceder o estipulado nos acordos, os valores devem ser pagos como hora extra. Os acordos definem que as horas extras trabalhadas são creditadas no banco de horas. Sobre esse aspecto há dubiedade quanto aos limites da utilização do banco de horas principalmente do Paraná, ou a simples inobservância do assunto, levando Manzano (2004, p. 112) "a concluir que na região em que a estruturação das relações de trabalho é mais fraca, como no Paraná, prevalece o poder da empresa, observados os aspectos legais".

Outro aspecto indicativo de precarização da relação de trabalho refere-se à convocação da hora extra. Observe no QUADRO 6 que, nas empresas instaladas em no ABC paulista as convocações são realizadas com antecedência de mais de uma semana. Já nas empresas do Paraná, a Renault é que planeja semanalmente para as próximas semanas, as demais convocam com antecedência entre 44 a 48 horas. Dessa forma, conclui Manzano (2004, p. 114), que "com a possibilidade constante de convocação ao trabalho extra, e com tão pequena antecedência, fica difícil programar alguma atividade de mais longo prazo fora do trabalho".

**QUADRO 6 - CONVOCAÇÃO DE HORA EXTRA**

Empresa	Prazo para Convocação
Volkswagen	Até o dia 23 de cada mês, para o mês seguinte
Ford	Até o dia 15 de cada mês, para o mês seguinte
Mercedes-Benz	15 dias de antecedência
Scania	10 a 15 dias de antecedência
Toyota	Não especificado
Volvo*	44h de antecedência (à Comissão de Fábrica)
New Holland	48h de antecedência ao trabalho
Volkswagen-Audi*	4 dias para trabalho coletivo e 36h para trabalhador individual
Renault*	Semanalmente para as duas semanas seguintes

FONTE: Instrumentos Normativos; Manzano (2004, p. 114).

\* Montadoras situadas no Paraná.

Observamos nos acordos por empresa, a tendência de padronização de jornada, de remuneração e mesmo das PLR nos anos 2000, embora algumas condições da Volvo sejam diferenciadas, explicadas, em parte, pela atuação da CF de trabalhadores desta empresa. Destacamos a disposição pela flexibilização de temas como jornada e remuneração nas três montadoras. A partir de 2004, o instrumento normativo passou a ser estabelecido entre o Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares - SINFAVEA e o SMC. Nessas convenções, são asseguradas cláusulas mínimas para as três, preservando aquelas que representam maior ganho aos trabalhadores. Por exemplo, o abono para trabalhadores afastados, no caso da Volvo, assegura o pagamento de metade do valor pago aos demais trabalhadores (R\$ 500,00), enquanto nas outras montadoras é estabelecido o pagamento de um terço (R\$ 333,00) (valores definidos para 2007). Além disso, como expressa o acordo, são asseguradas as decisões negociadas entre empresa e trabalhadores de cada planta, significando, portanto, acordos, de certo modo, flexíveis para as três plantas, de maneira a garantir as particularidades de cada empresa, como também as conquistas dos trabalhadores

**QUADRO 7 - CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE EMPRESAS E SINDICATO: VOLKSWAGEN-AUDI, RENAULT E VOLVO, PERÍODO DE 2007 A 2009** (continua)

Remuneração	<p>O piso salarial das empresas: corrigido a partir de 01.12.2007, para R\$ 1.167,63 ao mês.</p> <p>Aos empregados da Volvo: facultada a opção da aplicação do reajuste salarial de 7,44% em 1º de novembro de 2007, desde que manifestem expressamente sua opção até o dia 05/10/07.</p> <p>Os empregados que retornarem de afastamento do INSS após 31 de agosto de 2007 até 30 de novembro de 2007: abono na proporção de 1/3 (um terço) do valor total acima por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.</p> <p>Aos empregados da Volvo, que optaram pelo reajuste salarial de 7,44% em 1º de novembro de 2007, o valor do abono: R\$ 1.000,00. Os afastados pelo INSS que retornarem entre de 31 de agosto de 2007 até 31 de outubro de 2007: abono na proporção de 1/2 (metade) do valor total acima por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.</p>
Direção/gerência/supervisão	Política salarial específica.
PLR/PPR	Não consta da convenção coletiva
Vantagens e benefícios	<p>Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto durante o trajeto entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, não será considerado para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.</p> <p>Complementação de auxílio-doença (o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, ou acidente de trabalho, equivalente a diferença entre o percebido da Previdência Social e o salário líquido (limite máximo da contribuição Previdenciária).</p> <p>Para os empregados sem direito ao auxílio previdenciário (não completado o período de carência exigido pela Previdência Social): recebimento de 70% do salário mensal entre o 16º e o 90º dia.</p> <p>Afastados que recebem auxílio doença: complementação do 13º salário, para empregados afastados por período igual ou inferior a 180 dias e, para os que não tenham completado o período de carência; a complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 vezes piso salarial, vigente na época do evento.</p> <p>Auxílio por morte ou invalidez permanente.</p> <p>Auxílio creche para as empregadas.</p>

	<p>Para os que tenham entre 05 a 10 anos de serviço na empresa: em decorrência da aposentadoria, abono de 3 salários base.</p>
Segurança e saúde	<p>CIPA; equipamentos de segurança; laudo insalubridade; atendimento emergencial; prevenção de acidentes c/ prensas mecânicas; relatórios com linguagem acessível (idem acordos anteriores).</p> <p>Trabalhos de educação na saúde (empresa e sindicato iniciarão estudos, visando instituir ginástica postural; estímulos aos esportes, a conscientização sobre a AIDS, ao abandono do fumo e do alcoolismo).</p>
Duração do trabalho/jornada flexível	<p>Horas extras de segunda a sábado, remuneradas com acréscimo em relação a hora normal:</p> <p>a) Até 10 (dez) h. mensais: 50% de acréscimo;  b) Excedentes a 10 h. mensais e até 30 h. mensais: 60% de acréscimo;  c) Excedentes a 30 (trinta) horas mensais e até 50 h. mensais: 75% de acréscimo;  d) Excedentes a 50 h. mensais e até 80 h. mensais: 85% de acréscimo e,  e) Acima de 80 h. mensais: 100% de acréscimo.</p> <p>Para as Empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte:</p> <p>a) Extinção do trabalho aos sábados (as horas de trabalho correspondentes aos sábados são compensadas durante a semana com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, respeitados os intervalos de lei).  b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: (as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão compensadas pela prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira.  c) Cada Empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados.</p> <p>As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados de fim de semana com comunicação prévia ao Sindicato e antecedência mínima de 10 dias.</p> <p>Quando o feriado coincidir com sábado, e as empresas necessitarem trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:</p> <p>a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;  b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho.</p>
Turnos	Este assunto não está disposto na convenção.
Contrato de trabalho	<p>- Contrato de experiência de 90 dias.  - Vedada a utilização de contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função.</p>

		- Vedado o trabalho temporário para a atividade principal nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica (salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita).
Outros		
Liberação de dirigente sindical	de	Liberação de dirigentes sindicais: por até 20 dias, sucessivos ou alternados, no prazo de vigência desta Convenção, sem prejuízo de salário, para comparecimento a assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais. A liberação não excederá, por convocação, de 50% do total de dirigentes de um mesmo setor da fábrica, com comunicação prévia de 48 h. com comprovação do comparecimento no evento.
Prestação de serviço	de	Empresas prestadoras de serviços: dentro das instalações das empresas tomadoras (contratantes), compromisso de cumprimento integral da legislação trabalhista, previdenciária, normas de segurança e medicina do trabalho.
Automação		Aos empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e que permanecerem no quadro de lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

FONTE: Convenção Coletiva de Trabalho entre SINFAVEA e o SMC. Período: 2007/2009. Elaboração: Bridi, 2008.

Outro aspecto a destacar da análise da convenção diz respeito à eleição da CIPA. Detalha o processo de escolha dos representantes cipeiros, função, direitos e deveres. O auxílio-creche é uma prerrogativa apenas das mulheres, destacando também abono de falta à empregada-mãe e estabilidade da gestante por um período pouco maior do que o definido na CLT.

As três montadoras apresentam características de gestão distintas. As relações de maior ou menor democracia entre as hierarquias e o trabalhador, não apenas por ter gerências mais abertas ao diálogo e à negociação, como também e, talvez principalmente, pelo ritmo intenso da produção, puxada por uma demanda que cresce vertiginosamente<sup>55</sup>. Essas condições em ritmos intensificados e jornadas de

<sup>55</sup> Segundo dados da ANFAVEA (Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores), no ano de 2007, por exemplo, foram produzidos 3 milhões de carros em todo o país, chegando a marca de 2.972.822 unidades. Esse resultando corresponde a um crescimento de aproximadamente 13,9%. Desse total 2.797.321 foram carros e comerciais leves, com um aumento de 13,2% em relação ao ano anterior e 136.760 caminhões,



trabalho estendidas também se refletem na disposição para a ação coletiva, como podemos atestar no capítulo cinco. Ocorrem situações de paralisações, greves ou outras formas de resistência do trabalhador. Dessa forma, o cansaço físico e o *stress*, por exemplo, falam mais alto do que uma opção racional e calculada como definida pela Teoria da Escolha Racional. O fenômeno do elevado índice de adoecimento do trabalho nessas montadoras de nova geração, ainda a ser explicado, pode sinalizar a resistência muda no corpo do trabalhador que, sem saída para as condições em que se encontra, adocece<sup>56</sup>.

#### 4.3.1) Volkswagen-Audi

A planta da Volkswagen-Audi em São José dos Pinhais, considerada uma das mais avançadas do Grupo Volks-Audi no mundo, instalada em 1999,

é uma planta desverticalizada, no modelo de condomínio industrial, que adota o modelo de produção flexível, enxuta, transferindo para os terceirizados a montagem dos componentes em sistemas, com um elevado nível de inovações tecnológicas e organizacionais. É uma produção puxada pela demanda, com eliminação do desperdício e maximização do tempo de trabalho, flexibilização da produção e do trabalho, baixa incorporação de força de trabalho, com estoques mínimos, produção integrada com os fornecedores em rede e com o uso de terceirização de tarefas pela via da subcontratação (NEVES, 2003, p. 123)

Apesar de moderna em seu conceito e arrojada em termos de robotização, níveis de automação entre outros, quando essa empresa foi instalada na RMC, problemas inusitados ocorreram: "você sabe que no início faltava tudo naquela fábrica. Para você ter uma idéia, chegou ao absurdo de faltar água. E inclusive eu fui falar com uma pessoa responsável pela área produção [...] e ela me respondeu o seguinte: 'Olha! Nós temos a quota nossa aqui que é três galões de água por semana'" (BRIDI, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e

---

resultando na elevação da produção em 29%. Já os ônibus tiveram um aumento de 14,6%, com 38.741 veículos produzidos.

atual diretor sindical, 08 maio 07). Esse tipo de carência na empresa faz emergir os primeiros sinais de ação de trabalhadores frente à realidade do chão de fábrica:

Para você ver o absurdo. Então, num outro dia eu abandonei a linha de produção, eu saí para ir tomar água no restaurante, que era retirado uns 100 metros da linha de produção. E nesse meio termo... Nesse trânsito, digamos, eu encontrei o meu chefe direto. 'É, mas porque você saiu da linha de produção'? Aí eu disse, eu falei... Eu estava assim um pouco revoltado, não é! Eu falei assim para ele: 'Olha! O dia que você fez a entrevista comigo para entrar para trabalhar aqui, você não me falou que tinha que ser que nem papagaio, trabalhar sem tomar água'. Aí ele deu risada, e ainda me falou assim: 'Poxa! Mas no dia da entrevista eu tinha que falar que não tinha água'. É um absurdo! Não tem água na fábrica para os trabalhadores tomarem. Aí ele bateu nas minhas costas, e falou: vai tomar água no restaurante depois você volta. Certo! Então, eu cobrava muito isto (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 16 jul. 04).

Quando o trabalhador, diz estar "meio revoltado" reflete uma disposição para a ação na medida em que toma consciência das dificuldades suplementares que encontra para trabalhar. Além disso, a disposição da empresa em estender a jornada de trabalho sinaliza para o desgaste do trabalhador "porque o problema nosso não era de fazer hora extra. Era o problema de não ter hora para ir embora, nosso horário de trabalho era só até as 23 horas. Só que quando a gente ficava fazendo hora extra, não tinha hora, era uma hora da manhã, duas horas, três horas, não tinha hora" (Bridi, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 16 jul. 04). O "pior", quando fazia hora-extra, como analisa o entrevistado, é que não tinha ônibus para todos os trabalhadores,

porque no horário normal são 27 linhas de ônibus. Então, quando ficava o pessoal de hora extra, e não era todo mundo que ficava. Eles colocavam algumas linhas de ônibus e eles colocavam kombi. E a kombi ficava fazendo *tour* levando gente. Às vezes demorava 2 horas de kombi para chegar em casa. E aí foi feita uma reunião com os trabalhadores, e eu junto, eu era da qualidade, para questionar isto. (BRIDI, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi, 16 jul. 04).

---

<sup>56</sup> Os índices de afastamento no trabalho têm girado em torno de 10 a 15 % da força de trabalho, com destaque para a Volkswagen-Audi.

É recorrente nos relatos dos entrevistados da Volkswagen-Audi e também da Renault, a questão da extensão da jornada de trabalho, desde a época da instalação da montadora. Permanece como um dos principais problemas nessas empresas flexíveis e enxutas. Como revela a análise do conjunto de acordos coletivos entre sindicato e empresa, uma das ferramentas de flexibilidade de jornada é o Banco de Horas. Nesses acordos, são previstas a extensão da jornada sem pagamento de hora extra e – compensação das horas trabalhadas a mais, porém, cada empresa dispõe de uma estrutura que, apesar de acordada entre os atores no cotidiano da produção, não costuma ser respeitada – como são as convocações para hora extra, demissão de trabalhador com CAT, foco de conflitos. Na Volkswagen-Audi, o Banco de Horas existiu até 2004, quando os trabalhadores entraram em greve na ocasião da data-base e a reivindicação pelo fim dessa forma de flexibilização da jornada tornou-se uma das principais bandeiras para os trabalhadores dessa empresa.

Segundo as lideranças dos trabalhadores entrevistados, na Volkswagen-Audi, a administração do Banco de Horas, ocorria de maneira diferente dos Acordos Coletivos: esses previam a convocação para trabalhar além da jornada normal com uma semana de antecedência, o que não ocorria. Eles analisam também, que o Banco de Horas foi mal gerido pelos administradores da empresa e os abusos cometidos no prolongamento da jornada levaram os trabalhadores a recusá-lo de modo peremptório. Esse é um fato específico dessa planta, a única das três empresas onde não há mais o Banco de Horas. Mesmo quando a empresa anunciou uma reestruturação, em 2006, com corte de pessoal em suas plantas no Brasil, os trabalhadores continuaram se recusando a retomar esse instrumento de flexibilização de jornada, apostando na condição dessa empresa já ser extremamente enxuta. Os trabalhadores ganharam, uma vez que não ocorreram demissões, tampouco estão previstas para 2008, além da ajuda do atual contexto de crescimento econômico e da demanda de automóveis no país. Como o fim do Banco de Horas, também cessaram os contratos por tempo determinado da empresa – ambos ferramentas de

flexibilização – em razão do Ministério Público ter entrado com representação contra a empresa e o sindicato, uma vez que, por pressão do sindicato e CFs, foram garantidos em acordos os mesmos direitos dos contratados por tempo indeterminado (CTI), aos trabalhadores por tempo determinado (CTD). Ao término dos contratos, os trabalhadores CTD tinham todos os direitos, inclusive, de receber o seguro-desemprego<sup>57</sup>. Isso foi considerado lesivo aos cofres públicos pelo Ministério Público, que entrou com representação contra a empresa e o sindicato<sup>58</sup>. Dessa forma, a empresa deixou de contratar por tempo determinado, ao menos temporariamente.

Isso não significa que essa empresa não possa mais ser qualificada como flexível. Ela mantém uma produção de acordo com a demanda, além de outras formas de flexibilização como a abertura de vários turnos com o crescimento de demanda, trabalho aos domingos, cursos fora da jornada normal, os mecanismos de controle de jornada, por exemplo. E no tocante à jornada de trabalho, a empresa convoca horas extras

Sábado agora mesmo teve. Precisou repor uma produção que eles perderam, precisava fazer 700 e poucos carros, e aí convidaram o pessoal, convidaram entre aspas, para vir trabalhar no sábado. Mas é aí que está o negócio sabe! O jeito, a forma, o tratamento ali dentro é que tem que amadurecer muito, né! Teve LM [líder de manutenção], que chegava até a ameaçar de trocar de turno, 'olha! Você não quer vir, você sabe o que vai acontecer, né! Você precisa de emprego, você sabe'. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07).

As pressões para que o trabalhador faça hora extra, são fortes, ocasionando diversos conflitos. Além disso, nessa empresa mantém-se a revisão de direitos a cada data-base, a remuneração flexível com a PLR, a pulverização da produção entre os fornecedores, o trabalho terceirizado e as recorrentes tentativas de colocar trabalhadores terceiros na linha de produção, fato esse que exige a constante vigilância da CF. O elevado número de afastados por doenças ocupacionais e o

---

<sup>57</sup> A vantagem desse tipo de contratação era de evitar desgaste político ao dispensar os trabalhadores CTD.

<sup>58</sup> Destaca-se o papel da Instituição Pública na formalização dos processos de trabalho.

absenteísmo nessa planta provoca uma sobrecarga a mais de trabalho para os times de trabalho<sup>59</sup>. Muitos dos conflitos na Volkswagen-Audi e Renault, conforme os delegados sindicais e CF, devem-se ao ritmo que não é reduzido mesmo com ausência de trabalhadores na linha:

O maior problema ali é a pressão em relação ao trabalho. Pressionam muito em relação a sair a produção, sabe! O tempo todo no pé. Vamos supor, uma célula tem quinze funcionários, o efetivo dele é de quinze funcionários, está trabalhando onze funcionários, e o LM [líder] ao invés de ir lá brigar com a gerência para explicar que não tem condições, eles não tem essa... Eles não têm esse [...] vamos dizer assim, eles vão lá e pressionam o funcionário a tirar aquela produção do mesmo jeito, mesmo desfalcado. Esse é o problema que nós temos dentro da Volkswagen desde o começo. [...] tem que sair a produção do mesmo jeito. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07)

Os dados do DIEESE/PR podem atestar o ritmo nesta empresa: em 2001 produziu 98.333 carros com 2.794 trabalhadores, ou seja, 35,19 veículos por trabalhador; em 2004, a produção saltou para 132.034, com 3.148 trabalhadores, significando aumento do número de veículos por trabalhador para 41,94. A partir de 2005, período em que a empresa deixa de fornecer o número de empregados, mas de acordo com o número de empregados concedidos pelo sindicato da categoria, os números saltam para uma produção de 244.227 realizada por 3.500 trabalhadores, o que representa 69,77 veículo/trabalhador; nos anos de 2006 e 2007, considerando a produção total de veículos de passageiro e de uso misto, cresce para 85,07 e 84,17 veículos/trabalhador, respectivamente. No momento presente, produz os Fox, Crossfox, Fox Europa e Golf.

---

<sup>59</sup> Segundo dirigente sindical, o absenteísmo nessa planta gira em torno de 4 e 5 %.

**TABELA 1 - PRODUÇÃO DE VEÍCULOS NA VOLKSWAGEN-AUDI, PRODUTIVIDADE E EMPREGO: SÃO JOSÉ DOS PINHAIS: 1999 A 2007**

<i>Ano**</i>	<i>Produção/unidades (A)</i>	<i>Empregados (B)*</i>	<i>A/B</i>
1999	17.055	-	-
2000	74.066	2.536	29,20
2001	98.333	2.794	35,19
2002	91.769	2.479	37,01
2003	75.880	2.420	31,35
2004	132.034	3.148	41,94
2005	244.227	3.500	69,77
2006	297.759	3.500	85,07
2007	294.602***	3.500	84,17

Fonte: ANFAVEA: diversos anos; Empresas; DIEESE; Assessoria de Imprensa do SMC. Elaboração: Bridi (2008)

\*A partir de 2005, a empresa deixou de fornecer os dados sobre número de empregados. Aqui, são considerados os dados fornecidos pelo SMC.

\*\* Produção dos modelos: Fox, Golf e Audi A3 até 2006.

\*\*\* Produção dos modelos Fox e Golf

Segundo o DIEESE, a produção atingiu seu pico em 2006. Porém, ainda que em 2007 tenha havido uma pequena redução em relação a 2006, a variação está ligada a fatores operacionais como manutenção e feriados. Entre as explicações para o aumento considerável da produção por trabalhador, como podemos observar a coluna A/B, está a redução da produção dos modelos Audi e Golf, que exige operações de produção mais complexas, na comparação com o Fox – modelo mais simples para fabricação. De qualquer modo, como mostra a tabela, existe uma grande variação da produção, que salta para um padrão de mais de 200 mil unidades a partir de 2005 e que se mantém, assim como a própria produtividade. O mesmo não ocorre com a variação da mão-de-obra. Portanto, embora, no plano teórico se apresente controverso o tema da intensificação dos ritmos de produção, no contexto analisado há um aumento da produção sem o aumento correspondente de empregados. Além disso, outro fator que agrava a situação consiste no elevado

absenteísmo, pois significa que os trabalhadores presentes precisam aumentar a velocidade dos movimentos corporais para realizar o seu trabalho e o do colega ausente. Mas também pela eliminação de toda a porosidade no tempo de trabalho para acompanhar o ritmo ditado pela linha automatizada. Além do ritmo intenso, os trabalhadores foram onerados em desempenhar várias tarefas, incluindo a verificação da qualidade no processo de produção, conforme pesquisa (CARLEIAL, GOMES FILHA, NEVES, 2002).

A ausência de trabalhador na linha de produção é um dos motivos de paralisações mais freqüente, conforme depoimento

Eu me lembro que eu participei de uma... De uma parada dessas, que a gente chegou lá, e não tinha... Tinha que ter quatorze trabalhadores e tinha onze só trabalhando, certo! E aí começamos a reclamar: 'Olha! Não estamos conseguindo'. Porque daí a linha, a linha não diminuiu o ritmo e os onze trabalhadores são obrigados a fazer pelos quatorze. Aí, nós [dissemos]: 'Fiquem tranquilos, vocês continuem aí até a hora da refeição, depois da refeição nós damos um jeito'. [...] E aí quando os trabalhadores voltaram da refeição, se diz: 'Oh! Ninguém, ninguém, ninguém solta a linha para trabalhar', todo mundo encostamos para perto da cordinha, de onde puxa a cordinha de soltar a linha e ninguém soltou. Aí, ficou parada 28 minutos a linha de produção. E aí veio o supervisor danado: 'Mas, vocês não podem parar a linha' e tal. 'Não, tá parado, não estamos conseguindo trabalhar, tá faltando gente', certo! (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07)

A produção da empresa é flexível de acordo com a demanda do mercado, porém, ela não flexibiliza as metas a serem atingidas no dia em função do quadro de trabalhadores presentes. Dessa forma, os trabalhadores são constrangidos a suprir as ausências, o que tende a causar reações no chão de fábrica.

#### **4.3.2) Renault do Brasil**

A Renault, empresa com menor nível de robotização em comparação com a Volkswagen-Audi segundo os entrevistados, apresenta condições de trabalho "menos pior" que a empresa alemã, porém "não melhores" que a Volvo. No

momento presente, produz cerca de 700 carros/dia na planta denominada Complexo Airton Sena. Os modelos produzidos são o Clio, Scénic, Logan, Mégane e Mégane Grand Tour. Como se pode acompanhar na tabela, nesta empresa, também acontece uma elevação substancial da produção, consideradas a partir de 2002, conjunta entre Renault/Nissan. No entanto, a média de produção veículo/trabalhador, nos anos 1999 a 2007, é de 24,19. A análise dos números revela flexibilidade da produção que pode associada à demanda de mercado.

**TABELA 2 - PRODUÇÃO DE VEÍCULOS DE PASSAGEIROS, MAIS COMERCIAIS LEVES NA RENAULT/NISSAN; PRODUTIVIDADE E EMPREGO: SÃO JOSÉ DOS PINHAIS: 1999 A 2007**

<i>Ano</i>	<i>Produção/unidades (A)</i> **	<i>Empregados (B)</i>	<i>A/B</i>
1999	24.809	1.754	14,14
2000	58.083	2.456	23,64
2001	71.108	2.500	28,95
2002	51.789	2.490	20,79
2003	66.631	2.329	28,60
2004	76.841	2.330	32,97
2005	70.33	(-)	(-)
2006	74.265	3.500*	21,21
2007	106.569	4.528	23,53

FONTE: Relatório do ANFAVEA; DIEESE-Paraná, 2008. Elaboração: Bridi (2008).

\* Dado do SMC.

\*\* Produção Renault/Nissan

(-) sem dado

O nível de robotização dessa montadora é bastante reduzido se comparado com a Volkswagen-Audi, o que nos impede de tecer conclusões com base nos dados e metodologias que dispomos para esta tese. Dentre outras especificidades, está o Banco de Horas da Renault, que é diferente de outras plantas, pois "para empresa convocar o trabalhador para fazer banco de horas, ele tem que ter um saldo negativo.



[...] primeiro ela tem que dispensar, para depois compensar. [Isso foi] um grande avanço que tivemos na negociação" (BRIDI 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 jul. 07). Ou seja, só pode haver convocação para trabalhar a mais se houverem horas negativas, o que não acontece com frequência. Dessa forma, as convocações para hora-extra se mantêm e se destacam como ponto de conflito, pois como atesta o entrevistado, um convite pode ou não ser aceito, condição que não é respeitada pela empresa na medida em que pressiona os trabalhadores: "É um convite e eu gostaria que você viesse porque, você veja bem, a Renault recebe cerca de mil e quinhentos currículos por dia". (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do Comitê Sindical da Renault, 13 jul. 07).

Essa forma de convocar é contestada pelo delegado sindical, pois diante da ameaça não resta opção ao trabalhador senão fazer horas-extras, tantas quantas forem convocadas.

Se a situação é essa, eu vou vim, não vou nem pensar! Como aconteceu no [...]: 'Olha! Eu gostaria muito que vocês aceitassem o convite da Renault pra vir fazer hora extra, porque eu gostaria de ver vocês aqui na segunda feira'. Então quer dizer que se o cara não viesse no sábado, na segunda feira não precisava nem vir trabalhar mais. Então isso é assédio moral, é pressão psicológica, o trabalhador não agüenta, ele cede mesmo. (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do Comitê Sindical da Renault, 13 jul. 07).

De maneira geral, portanto, as condições de trabalho nas fábricas e as carências e insatisfações de diversas ordens contribuem para uma agitação entre os trabalhadores que pode desencadear ações coletivas com vistas a suprir as carências e reduzir os problemas. No tocante à jornada de trabalho, a Renault assim como a Volkswagen-Audi, iniciaram suas atividades com uma jornada de 44 horas semanais, no entanto, a pressão dos trabalhadores para a diminuição da jornada

levou as empresas a aceitarem a redução de jornada sem perda de salário de forma gradual. O acordo previa, no caso da Volkswagen-Audi, a redução para 43 horas em 2000, 42 horas em 2001, sendo mantida a

jornada de 42 horas por 36 meses, contados a partir de 01/04/02. Uma das reivindicações da greve de maio de 2004, nessa empresa, foi a redução da jornada para 40 horas. No caso da Renault, após 01/09/01, a jornada passou a ser de 43 horas/semanais; em 2002, passou para 42 horas e a partir de 01/03/04 equiparou-se à Volvo, com uma jornada de 40 horas semanais" (BRIDI, 2005, p. 130-131).

Ainda que a jornada semanal tenha sido reduzida para 40 horas (nessa planta em 2003), as pressões para a realização de hora extra, de modo a estender a jornada de trabalho, geram conflitos, tal como o que descreve o entrevistado:

Hoje o caso é esse: eles escreveram uma cartinha demitindo um funcionário por não ter feito hora extra. Eles sabem que fazer hora extra faz quem quer, então é uma coação moral. É difícil arbitrar pelas próprias razões pelo supervisor e também um procedimento ilegal; eles deram três artigos pra nós conseguir bater, mas se eles tivessem feito isso de forma verbal e suave, nós não tínhamos ação. Então, hoje, tem que ter muita força política, não é nem legal, é política (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do CS Renault, 13 jul. 07)<sup>60</sup>.

Dependendo da maneira como a empresa age, torna a reação mais difícil, uma vez que os trabalhadores precisam atestar o desrespeito aos princípios assinados pela Renault em sua Carta Social, por exemplo.

Como nós vamos trabalhar frente a um grande capital que é a Renault, que é Volkswagen-Audi? É no dia-a-dia buscando falhas deles, entendeu! Enquanto eles fazem assédio moral e suave, nós não temos ação. Enquanto o capital vem e massacra o trabalhador, nós não temos ação, ficamos paralisados, não conseguimos tomar uma ação frente a Renault, frente a uma empresa grande, quando eles não nos dão prova disso (Bridi, 2006. Entrevista com coordenador do CS Renault, 13 jul. 07).

A intervenção é possível em certos casos, a partir de falhas da empresa. Outro aspecto que se relaciona diretamente com as condições de trabalho na empresa diz respeito à saúde do trabalhador.

Eles assinaram a demissão. E nós paramos mais uma linha hoje, também porque a Renault Nissan demitiu um funcionário machucado, lesionado, um CAT B91, um benefício que tem dentro da empresa<sup>61</sup>. Demitiu. Tivemos que parar a linha para empresa dar atenção, porque simplesmente

---

<sup>60</sup> Essa entrevista foi dada três horas depois da paralisação de uma linha de produção em razão da demissão de um trabalhador.

<sup>61</sup> CAT é o comunicado de acidente de trabalho.

eles ignoram. Eu até falei com um gerente, eles só nos respeitam quando nós paramos a linha, se não parar a linha não há um respeito. Então é mais político do que legal, mesmo porque dentro da legalidade nós não poderíamos parar nunca essas fábricas, mas é a única forma. O capital ele só se sente “liso” se parar de ganhar, a hora que ele cessa o ganho, se para a linha, cessa o ganho dele, aí eles param e escutam nós. Enquanto nós tivermos discutindo fora, enquanto ele estiver ganhando ele não quer nem conversa com nós, e hoje acontece na Renault e não sei se na Volks e nas outras, eles contratam o trabalhador em contrato de trabalho [por tempo determinado]. Lesou! Eles mandam embora. Lesaram? Eles mandam embora, e a sociedade paga com isso, porque quem paga é a sociedade. Quer dizer não é uma questão só, localizada, eu sempre falo não é uma questão localizada, é uma questão social hoje, é uma questão social para São José dos Pinhais, porque o capital estrangeiro vem, lesiona e manda para o INSS, quem paga o INSS? Nós contribuintes. Quem paga a saúde dele? Nós, enquanto INSS. Quer dizer, a sociedade está pagando caro, e não sei se compensa! (BRIDI, 2006. Entrevista com coordenador do CS Renault, 13 jul. 07).

A maioria dos trabalhadores na Renault, segundo as entrevistas, está sob contrato por tempo determinado, portanto sem vínculo empregatício. Ao adoecer podem ser desligados do trabalho, por estarem sem todos os direitos assegurados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A demissão nesses casos não é uma ação ilegal da empresa, pois o contrato é temporário; findou o contrato, cessou o vínculo sem quaisquer ônus para a empresa e também para o Estado, já que não tem direito ao seguro-desemprego. Como atestam os representantes dos trabalhadores, nesses casos, a argumentação para impedir a demissão é política e moral.

### **4.3.3) Volvo**

Esta empresa sueca instalada na Cidade Industrial de Curitiba (CIC) desde 1977 produz caminhões, cabines de caminhões, chassis de ônibus e motores. Sua produção atual acontece em três turnos, sendo que o terceiro turno manter-se-á até o término da produção contratada para exportação.

Se as outras montadoras já vieram configuradas numa modelagem enxuta, para funcionar com mão-de-obra reduzida e flexibilidade da produção, a Volvo passou nos anos 1990, por uma reestruturação produtiva que incluiu adoção de

inovações tecnológicas e de novas formas de gestão do trabalho, visando produção também enxuta e flexível.

Com a reestruturação nos anos 1990, a produção passou a ser desenvolvida por equipes autogerenciáveis (EAGs) e por trabalhadores polivalentes. A empresa adotou novas tecnologias englobando a robotização e microeletrônica, além da terceirização de várias atividades no chão de fábrica, que minimizam custos e maximizam lucros. Com as mudanças na planta da Volvo, as condições de trabalho e salariais nas três montadoras se assemelharam. Foi na Volvo, portanto, que os trabalhadores sentiram os impactos da reestruturação produtiva e das alterações na regulação do trabalho no Brasil, ao ter que se adaptar a uma nova organização da produção e do trabalho

Como podemos acompanhar na TABELA 3, houve ampliação da produção de unidades por trabalhador a partir de 1999. Provavelmente, por se enquadrar como bem de produção (transporte de mercadorias e de passageiros), a elevação da produção pode ser associada aos indicadores econômicos e da necessidade de renovação de frotas de empresas do setor de transporte. Assim como, nas montadoras de veículos de passeios, quase dobra a produção por trabalhador na comparação entre a produção de 1999 e 2007.

**TABELA 3 - PRODUÇÃO DE COMERCIAIS PESADOS NA VOLVO, PRODUTIVIDADE E EMPREGO: CURITIBA, 1999 A 2007**

<i>Ano</i>	<i>Produção/unidades (A)</i>	<i>Empregados (B)</i>	<i>A/B</i>
1999	4.176	1.416	2,94
2000	6.272	1.792	3,5
2001	5.854	1.440	4,06
2002	5.512	1.331	4,17
2003	6.147	1.470	4,18
2004	9.473	1.648	5,5
2005	12.122	-	-
2006	9.322	1.800*	5,1
2007	11.810	2.326	5,0

FONTE: Relatório do ANFAVEA, 2008. Elaboração: Bridi (2008). \* Dado do SMC

Com um mercado adverso ao trabalhador nos anos 1990, a empresa aproveitou as brechas que se abriram na legislação do trabalho com a política de flexibilização nos dois governos de Fernando Henrique Cardoso (1994-1997 e 1998-2002). Introduziu o Banco de Horas, regulamentado pela Lei 9.061/1998, além da adoção da remuneração variável possibilitada pela Medida Provisória 1029/94. A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) substituiu o prêmio por produção pago pela empresa desde 1984 a seus trabalhadores, por ser uma tática mais vantajosa para o capital, já que não incide sobre os encargos sociais.

Os níveis salariais e benefícios na Volvo eram próximos aos do ABC paulista, até o início dos anos 1990, porém, o conjunto de mudanças nos planos macro-estrutural (correspondente às transformações econômicas e políticas no âmbito da mundialização do capital e de desregulamentação dos mercados, incluindo o do trabalho) e micro-estrutural (no Brasil e também local) e os pisos salariais adotados pelas outras montadoras instaladas em fins de 1990, levaram ao decréscimo dos níveis salariais da empresa sueca, que passou a ter como referência os salários locais e não mais aqueles do ABC paulista. Mas, é preciso considerar outro fator: a concorrência com outras empresas no mesmo segmento com a abertura dos mercados nacionais a partir daquela década. O aumento da competição mundial entre as montadoras é um dos fatores que contribuiu para fragilizar a relação salarial como um todo, sobretudo nos países da periferia.

Com a vinda das outras montadoras ocorreu alguma padronização dos salários, de forma que os trabalhadores da Volvo perderam vantagens salariais e benefícios. A estratégia da empresa foi aproximar seus salários daqueles adotados pelo mercado local de trabalho. Para isso, por anos seguidos não reajustou os salários de acordo com a inflação, o que foi possível devido à eliminação da política de reajuste salarial através do Estado e a proibição de cláusulas de reajustes

automáticos de salários, com a Medida Provisória 1053/1994, conforme Bridi (2005).

Ainda que tenha se reestruturado a empresa, é considerada pelos trabalhadores entrevistados, comparativamente, como tendo condições de trabalho melhores do que em outras montadoras, dado o tipo de veículo produzido e a organização do trabalho. Houve um aumento da mão-de-obra jovem e mais qualificada, embora a média de idade nesta planta seja maior do que nas demais, que optaram por trabalhadores na faixa etária de 18 a 25 anos.

A análise das ações dos trabalhadores no local de trabalho, no caso da Volvo, revela que estes não foram completamente passivos em relação à reestruturação, à queda dos salários, apesar de não compreenderem na sua totalidade as mudanças que se processaram, destacando-se ações coletivas puxadas principalmente pela CF no relativo período.

#### **4.4 - CONDIÇÕES QUE FAVORECEM A AÇÃO COLETIVA**

A análise cruzada sobre as motivações dos trabalhadores em atuarem nas CFs ou CS e as condições de trabalho demonstram que o engajamento numa ação coletiva deve-se, em primeira instância, às experiências pessoais do trabalhador em dadas condições de trabalho e da presença sindical, na medida em que o sindicato consegue canalizar as insatisfações no âmbito do trabalho. Como revela um dos trabalhadores no fragmento de entrevista a seguir, foi na própria montadora que ele descobriu o sindicato sendo despertado para a ação, uma vez que, nos empregos anteriores não percebia nenhuma atividade sindical

Eles me tiraram da minha área e falaram que iriam me emprestar para outra área. Transferiram para aquela área. Me tiraram da área de solda e me mandaram para pintura, uma outra área que eu não poderia exercer o papel de cipeiro. E eu reclamei na comissão de fábrica. E na época, o Osmar do sindicato, que até hoje é do sindicato, ele fez a discussão toda com a área e me trouxe de volta para armação. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical Volkswagen-Audi, 14 maio 07).

A experiência de o trabalhador ter sido deslocado da área e da função sem seu consentimento, tido como medida arbitrária levou ao engajamento na atividade política dentro da empresa. No entanto, as reações provocadas pelo meio podem ser as mais diversas: desde a resistência velada, o conformismo, até a reação política, o que em parte depende da história de vida de cada trabalhador, como acompanhamos a seguir:

Eu venho de partido de esquerda. Eu sou petista há dezessete anos. Embora eu tivesse uma carreira dentro da empresa boa até, relativamente boa, era líder de produção e estava almejando alguma coisa mais, eu sempre tive, na verdade, eu acho que o sindicalista já nasce sindicalista, eu acho que já nasce dentro dele, ele só espera uma oportunidade. Eu acho que acontece isso, porque eu era contra não ao sindicato, mas eu era contra os sindicalistas do meu setor, porque ele era subordinado a mim e nós brigávamos bastante. Mas eu sempre fui sindicalizado, sempre fui sócio, mesmo contra as atitudes [do sindicalista do setor]. Surgiu a oportunidade com que a Renault simplesmente, o capital, porque eu ganhava razoável, queriam me mandar embora, começou a me perseguir. Eu me senti acuado, o que eu fiz? Em vez de eu abaixar a cabeça e ir embora, eu entrei para o sindicato, porque você se abriga onde estão todos não é! É uma coisa natural, então eu acho para mim, quando eu entrei na Renault, embora eu tenha achado que eu iria ser gerente de produção... (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul.07)

"Porque você se abriga onde estão todos, não é? É uma coisa natural" (idem). Nesse relato o trabalhador aponta para a lógica da ação coletiva. A saída, ao se encontrar acuado pela empresa, é de se juntar aos demais trabalhadores. A análise desse fato, sob a perspectiva individualista, mostraria que esse trabalhador fez uma escolha racional de custo/benefício: "ou entro no sindicato ou serei mandado embora". Tal escolha, no entanto, não pode ser vista de modo descontextualizado. A motivação tem relação com a história desse trabalhador, com a sua atuação política fora do trabalho e que, somada às condições objetivas da empresa e à atuação de outras lideranças sindicais no interior da fábrica, foram relevantes para a opção em participar do sindicato e, posteriormente, do Comitê Sindical. Outras dimensões, que não o mero cálculo racional dos entrevistados, são cruciais para explicar a

participação nessas instâncias de representação. Somam-se, portanto, as condições subjetivas (história de vida, opções políticas, aprendizagem cognitiva, experiências pessoais etc.) às objetivas (condições de trabalho, gestão pela empresa da mão de obra, lideranças sindicais externas, conjuntura política e econômica etc.).

É preciso considerar também que na maioria dos casos dos representantes internos dos trabalhadores, a decisão em concorrer à eleição para representar os trabalhadores na CF ou como delegado sindical, se dá em acordo e por indicação dos colegas de trabalho tendo em vista a atuação no cotidiano, uma participação que vai além da opção individual.

Tinha outros trabalhadores que tinham medo de cobrar. Mas eu cobrava muito. Então, foi quase que espontâneo quando nós ficamos sabendo que ia ter eleição da comissão de fábrica, que os trabalhadores não tinham informação, os caras estavam assistindo isto. [...] Então, quando o sindicato começou a discutir a comissão de fábrica e depois divulgou na fábrica que ia ter uma comissão de fábrica, alguns trabalhadores já começaram a me cobrar: 'Olha, Jamil! É você. Você vai ser o nosso representante'. (BRIDI, 2006. Entrevista com o primeiro coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 08 maio 07).

Nenhuma dimensão, seja histórica, ideológica, estrutural, social, pode ser pensada separadamente. As escolhas dos indivíduos são subjetivas-objetivas e o desafio metodológico, portanto, diz respeito também a unir essas dimensões para explicar a ação coletiva. É um conjunto de condições que impele os trabalhadores a se organizarem. Foram as condições de trabalho, muito mais do que uma atuação pedagógica do sindicato, por exemplo, que motivaram os trabalhadores a agir coletivamente visando mudar as condições de trabalho dadas, como narra o entrevistado que, na época, trabalhava como inspetor de qualidade:

Quando nós começamos a trabalhar lá, como toda empresa que está iniciando um processo de produção, uma fábrica sendo instalada, então aparece muitos problemas, certo? Só que os próprios trabalhadores tinham que brigar, de início, para resolver esses problemas internos, porque o sindicato não tinha como acompanhar isso. Porque o sindicato não tinha um representante interno numa fábrica. Então, o sindicato só tinha diretores externos, digamos assim. Então, lá dentro no dia-a-dia, a



discussão era dos próprios trabalhadores com suas chefias. E nessas discussões que foram acontecendo no dia-a-dia, eu acabei de certa forma assim, me destacando. E até pelo lado da empresa, eu era visto como uma ovelha negra, digamos assim, por parte da chefia. Porque eles achavam que era eu que ficava incitando o pessoal a cobrar algumas coisas. E eu tinha uma certa liderança pessoal. (BRIDI, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi, 08 maio 07).

A organização da produção nos moldes flexível e enxuta dessas montadoras, assim como a pressão dos trabalhadores, insatisfeitos com tais condições trouxeram novas exigências também para o sindicato local, no que diz respeito à qualificação sobre temas condizentes com a produção flexível, como Banco de Horas, remuneração variável, metas de produtividade, dentre outros. Essa qualificação tem sido crucial para o sindicato negociar com as empresas que, por seu histórico, são mais afeitas à negociação sindical, analisou (Bridi, 2005). As temáticas características da produção e emprego flexíveis exigem o acompanhamento mais individualizado das empresas e do que ocorre em cada uma delas, papel que só pode ser desempenhado pela organização interna dos trabalhadores:

A comissão de fábrica, ela está lá dentro no dia-a-dia, entendeu? Então, ela pode ir lá e acompanhar. Se a comissão de fábrica precisar ficar uma semana acompanhando um local de produção, um time de produção, a comissão de fábrica tem condições de fazer isso, certo! Enquanto que aqui no sindicato, eu não tenho. No sindicato, por exemplo, a gente trata mais das questões coletivas, digamos. Mas aquela questão, porque a fábrica, as condições de trabalho, [...] que precisam ser melhoradas, mas não é na fábrica como um todo. Então, tem muitos postos de trabalho lá, muitos locais de trabalho lá, que é bom de trabalhar e que não tem problemas. Então, tem alguns pontos como aqui se chama de mapa de risco, que provoca mais problemas do que outros. (BRIDI, 2006. Entrevista com o ex-coordenador da CF da planta Volkswagen-Audi e atual diretor sindical, 08 maio 07).

Problemas específicos de cada planta – ritmos, absenteísmo, metas de produção, jornada, benefícios, analisadas no decorrer desta tese – exigem um acompanhamento mais direto das CFs e CS. O volume de produção e a produtividade, cruciais para as negociações futuras de PLR/PPR e aumento salarial, são acompanhadas pelos trabalhadores internamente. Outros temas, como transporte,

planos de saúde, desvio de função, alimentação entre outros, também são objetos de ação dessas organizações dos trabalhadores.

As condições de trabalho, portanto, como afirmamos no decorrer desta tese, levam os trabalhadores a agir coletivamente, sendo a greve, ainda que em última instância, uma estratégia crucial para atingir os ganhos do capital que forçam a negociação. Ressalta-se, porém, que as paralisações que ocorrem nas linhas de produção não apresentam visibilidade pública, uma vez que são momentâneas e por questões pontuais no cotidiano da produção. Os resultados nunca são previsíveis, a cada ação correm riscos de demissão, suspensão e as medidas tomadas em cada contexto são realizadas no calor da ação, impossíveis de serem precedidas de cálculos racionais.

A conjuntura histórica também se constitui num fator importante que favorece a ação coletiva. No caso da organização dos trabalhadores na Volvo, por exemplo, foi resultado de uma conjuntura histórica bem marcada no Brasil. As lideranças desse movimento na época de sua formação estavam ligadas aos movimentos sociais, Comunidades Eclesiais de Base (CEBs) e a grupos da esquerda política no Paraná. A idéia de formar a CF, na Volvo, foi trazida por um trabalhador da ferramentaria ao visitar o ABC Paulista, região que contava com uma forte organização no interior das fábricas. A ligação histórica com o ABC e com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) foi mantida desde então, o que explica, em parte, a rivalidade dessa CF com o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região (SMC), que é ligado à Força Sindical (FS). A análise dos documentos históricos dessa comissão que, em fevereiro de 2008, completou 20 anos de existência permite compreender o papel de destaque da CF nas negociações e nas conquistas diferenciadas que os trabalhadores obtiveram nesta planta, assim como um acúmulo de experiência dos próprios trabalhadores nas negociações e na relação com os diferentes níveis hierárquicos da empresa.

A formação da CF e a atuação de seus membros não comportam explicações unidimensionais, pois a conjuntura histórica e a luta desencadeada pelos trabalhadores foram determinantes para a fundação da CF, em 1988. Destacamos, portanto, que nessa empresa, os trabalhadores puderam sentir os efeitos da reestruturação produtiva dos anos 1990, porém, contaram com uma CF, cuja ação foi crucial para reduzir a precarização geral das condições de trabalho.

Não apenas a história dos trabalhadores locais, mas também, numa época mais distante em que os trabalhadores europeus também tiveram uma história de luta para conquistar direitos, inclusive o de representação no interior das fábricas onde trabalhavam, contribuiu para a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho nas montadoras de origem sueca, francesa e alemã. Isso nos leva a concluir que foi a luta de um trabalhador coletivo que favoreceu as CFs locais. Uma perspectiva individualista, portanto, não se mostra suficiente para explicar a ação coletiva tal como preconizou Mancur Olson em seu livro "A lógica da ação coletiva".

#### **PARTE IV - POLÍTICA, IDENTIDADE SOCIAL E AÇÃO COLETIVA**

*"Não, não, o capital não trata coletivamente nada, ele não é bobo, ele pega a ovelha, tira do rebanho e mata, entendeu? Ele não vai atacar todos, porque ele precisa de nós. Somos mão de obra barata pra eles, eles precisam de nós..."*

*Trabalhador da Renault, 2007.*

## **CAPÍTULO 5 - IDENTIDADE E AÇÃO COLETIVA NA FÁBRICA FLEXÍVEL**

Decorre das mudanças e, em particular, do processo de mundialização do capital, a concentração ainda maior das riquezas e a ampliação das desigualdades sociais, grande parte, devido às políticas de desregulamentação do trabalho, às reduções salariais, ao crescimento do desemprego e à informalização<sup>62</sup>. A desigualdade de renda no Brasil é descomunal. A distância entre o menor e o maior salário, conforme Pochmann (2007) chega a ser 1.714,3 vezes, de acordo com pesquisa realizada em 2006. Nos países europeus, a desigualdade salarial é bem menor<sup>63</sup>. Perduram, portanto, as condições de apropriação das riquezas pelas minorias privilegiadas, o que não é nenhuma novidade. Nesse cenário de instalada crise social aonde sobra trabalhador e falta emprego de qualidade, que tende a fragilizar o trabalhador de diversas maneiras, nos questionamos sobre como os

---

<sup>62</sup> Neste início de milênio, o desemprego e o subemprego na América Latina representam 57% da força de trabalho, noutros termos, um de cada dez trabalhadores está desempregado e quase cinco de cada dez, subempregados. As taxas atuais de desemprego nesses países são similares às da Europa e, no entanto aqui, os trabalhadores não contam com o seguro-desemprego. Na América Latina, verificamos a concentração da riqueza e aumento da exclusão social resultantes das atuais políticas econômicas globalizadas e neoliberais que mantêm a margem um número cada vez maior de pobres. Nos anos 1990, segundo dados do PNUD, as disparidades duplicaram – "a renda dos 20% mais ricos da população mundial passou a ser 59 vezes maior que a dos 20% mais pobres" (BORON, 1999, p. 31). Entre 1980 e 1990 a pobreza piorou, pois eliminaram parcela considerável das conquistas realizadas durante os anos de 1960 e 1970 na redução da pobreza. Não é um fenômeno restrito à América Latina: na Europa, de acordo com relatórios governamentais e da União Européia, existem 50 milhões de pobres no Velho Mundo, nos Estados Unidos, nação mais rica do planeta 35 milhões vive abaixo da linha de pobreza. Neste país verificou-se a concentração da riqueza, pois em 1983 os 5% mais ricos da sociedade americana possuíam 56% de toda a riqueza dos Estados Unidos, e em 1989 esta proporção havia aumentado para 62% (idem p. 32). E no Brasil, a desigualdade agravou-se na década de 1990, "o que pode ser explicado [...], a partir do desempenho negativo do mercado de trabalho brasileiro", situação verificada também nos demais países da América Latina, com exceção do México e Uruguai segundo o Dieese (2001).

<sup>63</sup> Segundo Pochmann (2007), com base no estudo recente realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), "a desigualdade salarial constatada no interior do setor estruturado do mercado de trabalho foi de 1.714,3 vezes no ano de 2006. Isso porque a menor remuneração paga recebida pelo trabalhador foi de R\$ 70 mensais, enquanto o maior salário capturado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE foi de R\$ 120 mil mensais. A desigualdade salarial no interior do mercado de trabalho pode ser ainda maior, uma vez que o estudo considerou tão somente o setor estruturado do mercado de trabalho, responsável por 7,7 milhões de trabalhadores. Por setor estruturado compreendem-se aqueles postos de

trabalhadores vêm enfrentando as "novas" condições de trabalho e os desmontes de direitos sociais instalados no século XX<sup>64</sup>. A capacidade da ação coletiva organizada tem a ver com o desenvolvimento de uma identidade que é construída como produto institucional, justamente “porque os atores individuais são referidos ao grupo e/ou classe social a que pertencem e a ele aderem para intermediar ações, estabelecer normas de conduta. Em um e em outro nível, ela é elaborada como produto das interações entre um conjunto de indivíduos, sejam trabalhadores, sindicalistas, empresários, colocados concretamente em situação de confronto” analisa Araújo (2004, p.24). A identidade implica sentimentos partilhados. O aparecimento de uma identidade que transforma a ação coletiva num ator coletivo ocorre ao se definir as fronteiras da ação. Isto significa que a identidade é um *constructo* social que se forma na ação e no discurso. Dessa forma, a análise dos descaminhos e obstáculos no processo de identificação do trabalhador contribui para a compreensão das identidades constituídas no passo das mudanças.

A crise de identidade que assola a classe trabalhadora, como reconhece a sociologia contemporânea, traz importantes desdobramentos para o movimento sindical e para a ação coletiva, uma vez que a capacidade da ação coletiva organizada implica interesses e identidades partilhadas, como analisam Araújo e Bridi (2007). As transformações, sobretudo econômicas e políticas, analisadas no capítulo um, trazem dificuldades à construção de identidade por parte dos trabalhadores da indústria automobilística – foco dessa tese – porque pulverizam a produção e, conseqüentemente os trabalhadores, entre dezenas de fornecedores, com variados tipos de contratos no interior das fábricas fragmentando ainda mais os trabalhadores. Além disso, impõe-se uma concorrência entre as plantas nessa nova

---

trabalho ocupados por empregados formalmente contratados e que possuem maior grau de escolaridade, maior tempo de serviço e têm entre 25 e 59 anos de idade (POCHMANN, M. Revista Fórum, 8 de Nov. 07).

<sup>64</sup>Consideramos como emprego de qualidade o emprego formal que assegura direitos e garantias e remuneração adequada.

lógica de formatação das indústrias automobilísticas, que representa um maior desafio a ser vencido pelos trabalhadores.

Decorre do conjunto de mudanças no âmbito do trabalho e de sua regulação, a fragilização daquela relação de trabalho que dava sustentação a identidades individuais, sociais e coletivas. As análises sociológicas apontam que o emprego estável e de qualidade possibilita a criação de sociabilidades e verdadeiras redes de interação, dentro e fora do local do trabalho. A ampliação dos contratos por tempo determinado, flexível e de outras formas atípicas de contratação dificulta a criação de laços de solidariedade entre os trabalhadores. Segundo Cardoso (2000), a rotatividade e a transitoriedade das carreiras dos trabalhadores, observadas no setor automobilístico, não permitem que estes criem identidade no trabalho e, assim, aglutinem interesses, aspecto central para a ação coletiva. Diante da constatação de que os trabalhadores estão vivendo um processo de descontinuidade permanente devido à rotatividade no emprego, ao desemprego e à oscilação entre empregos formais e informais, talvez seja mais adequado pensarmos em termos de identidades transitórias, fragmentadas, porém, que se constroem continuamente nas ações<sup>65</sup>.

De fato, na moderna planta flexível e enxuta produtora de veículos, os trabalhadores, na realidade estudada, se encontram dispersos entre os diferentes fornecedores e com formas contratuais variadas. Somadas a essa fragmentação, as mudanças ocorridas nas funções com o desaparecimento daquelas plantas tradicionais resultam numa crise de pertencimento, também com relação à atividade desenvolvida.

Hoje o trabalhador não existe mais uma função específica [...]. O trabalhador que era soldador, ele hoje solda, lixa ele vai lá martela, ele vai lá monta! O trabalhador hoje termina varrendo o chão depois que ele faz o

---

<sup>65</sup> A crise de identidade, como analisa Bridi (2005, p. 85) é uma crise "inscrita na pulverização da classe trabalhadora, mas fruto também de uma dificuldade teórica em explicar mudanças que não se coadunam com uma imagem construída (real e teórica) em torno do operário tradicional, típica da sociedade industrial, sobretudo a fordista que predominou no século XX. A indústria automobilística que era constituída de milhares de trabalhadores opera hoje com um número reduzido deles, se comparada com as plantas fordistas onde os trabalhadores se concentravam em uma única ou em grandes empresas."

trabalho. Ele tira a função de um outro! [...] Você tinha um funcionário que varria, o outro que tirava o pó, o outro que preparava a peça. Hoje, o pessoal tem que chegar de manhã, ele tem a área dele, tem que começar varrer, depois ele vai lá prepara a peça, hoje ele mesmo vai varrer, preparar a sua área de trabalho, e vai montar! Faz três funções com um só! Enquanto ontem fazia uma (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical, 03 ago. 04).

Como analisa Manzano (2004, p. 73), o “posto de trabalho pré-determinado exigia uma série de qualificações específicas e também pré-determinadas que iam sendo adquiridas pelos trabalhadores treinados – muitas vezes pelas próprias empresas ou pelas escolas técnicas – para exercê-las”. O "ser metalúrgico" nessa indústria e nas condições atuais, parece diferir do "ser metalúrgico" dos anos 1970/80, não apenas por apresentar um perfil mais jovem como também pela mudança nas denominações das funções<sup>66</sup>. Hoje o trabalhador tem uma função genérica: operador multifuncional.

Dentro da empresa hoje você não acha a função, o salário por função. Antigamente era normal você ter um piso: o mecânico, o eletricitista, o soldador. Hoje estão dentro da categoria. Então, a empresa dentro da categoria, ela coloca funções. Agora perguntar: ‘como é que você sabe quanto tempo você vai levar para chegar naquela função?’ Antes você sabia que chegava na empresa, entrava (...), ficava um ano nessa função, daí você tinha uma promoção e podia chegar até lá em cima. Hoje, você não tem mais essa visão, você faz de tudo. Como é que vai dividir? (BRIDI, 2003. Entrevista n.º 5 com dirigente sindical, ago.2004)

É importante destacar, no entanto, que essa crise de pertencimento relativa às funções encontra-se entre os trabalhadores mais antigos e que experienciaram outra forma de grade ou plano de cargos e salário. Para os trabalhadores jovens, como é o caso a maioria dos trabalhadores das indústrias automobilísticas recentes, esta questão só é colocada na medida em que eles têm uma formação ainda com base nas atividades tradicionais: tornearia, mecânica, eletricitista etc..

Nesse sentido cabe perguntarmos: se a ação coletiva envolve identidades e interesses partilhados, como tem se constituído a identidade na realidade pesquisada? A identidade aqui tratada não se refere ao aspecto da subjetividade ou



da psicologia, mas de uma identidade que envolve a experiência e a consciência de pertencimento a um coletivo e de compartilhamento de referencial comum. Também não se confunde com papéis sociais, pois como distingue Castells (1999, p. 23), “as identidades organizam significados, enquanto papéis organizam funções”. Para esse autor a identidade é fonte de significado e experiência de um povo. A identidade de trabalhador e do sindicato enquanto atores sociais são construções históricas e articuladoras de projetos culturais, sociais e políticos que atravessam o pensamento social.

A crise de identidade ou confusão de identidade que se caracterizam por descaminhos do processo de identificação, segundo Brandão (1986, p. 45-46), podem acontecer "com uma categoria de sujeitos quando entre eles, coletivamente, e outras categorias de pessoas ou instituições de seu mundo social há conflitos e inadequações", produzindo conseqüências que extrapolam as dimensões da família nuclear e chegam às da classe social, do grupo religioso, da minoria nacional migrante, dentre outros.

Ainda que prevaleça a polêmica sobre a centralidade do trabalho, destacamos aqui, aquela teoria sociológica que compreende que identidade e trabalho se encontram articulados. Como afirma Camino (1996), parece-nos que o trabalho ainda é chave na formação de identidade do indivíduo e da consciência de pertencer a determinado grupo social. Identidades pessoais e sociais encontram-se imbricadas e as implicações dessa pertença formam uma identidade social.

Todos aqueles que dependem da venda da força de trabalho para produzir sua subsistência caracterizam, analiticamente, uma classe, embora não homogênea e nem com o mesmo grau de consciência, podendo ou não agir e se reconhecer enquanto classe. Nesse sentido, Oliveira (1987) diz que se constituem classe "em relação", logo na articulação e na luta por interesses contrapostos. O reconhecimento

---

<sup>66</sup> Sobre o perfil dos trabalhadores na indústria automobilística, ver Manzano (2004); Motim (2007), Bridi, (2005).

de classe se relaciona à formação de uma "identidade comum que é chave para a ação coletiva e aglutinação de interesses" e essa formação de uma identidade envolve a experiência e a consciência de pertencimento a um coletivo e um compartilhamento de referencial comum, sendo que, historicamente a "identidade de grupo, de um corpo coletivo é um dos elementos mobilizadores da luta operária" (BRIDI, ARAÚJO, 2007, p. 6, 8 e 13).

Sobre a identidade, convém destacar que se trata de um conceito ambíguo, como analisa Bauman (2005, p. 82-83), para quem, a identidade ou a sua expressão, tanto pode ser "um grito de guerra de indivíduos ou das comunidades que desejam ser por estes imaginadas", quando os indivíduos se ressentem do predomínio da conformidade, se apegando às suas próprias crenças, quanto de grupos que se voltam contra um grupo maior, "acusando-o de querer devorá-lo ou destruí-lo, de ter a intenção viciosa e ignóbil de apagar a diferença de um grupo menor, forçá-lo ou induzi-lo a se render ao seu próprio 'ego coletivo', perder prestígio, dissolver-se". Em ambos os casos, pondera que a identidade é utilizada na luta defensiva de "um indivíduo contra o ataque de um grupo, um grupo menor e mais fraco (e por isso ameaçado) contra uma totalidade maior e dotada de mais recursos (e por isso ameaçadora)". Nesse âmbito, importa que seja dada importância às diferenças, aceitas como inevitáveis e permanentes, "embora insista que elas não são suficientemente importantes para impedir a fidelidade a uma totalidade mais ampla que está pronta a abraçar e abrigar todas essas diferenças e todos os seus portadores" (BAUMAN, 2005, p. 83).

Uma identidade também pode ser forjada de cima para baixo no intuito de apagar as diferenças no plano do discurso. Nessa direção, Francisco de Oliveira (1987 p. 37 e 39) destaca a importância do reconhecimento da classe em seu estudo sobre Salvador ao demonstrar que por trás do conceito de "baianidade" assumido e disseminado pelas oligarquias dominantes no Estado da Bahia, está o não reconhecimento de classe. O movimento de constituição das classes passa "pela

descoberta, identificação, re-conhecimento do 'inimigo': o outro é antes de tudo, um inimigo". Apesar dos discursos, não se apagam a "divisão e a espoliação, a dura realidade da opressão sobre a cor, o sexo, o trabalho nas suas franjas", que dissimula, mascara, esconde e transforma. Como também não se apagam, apesar dos tantos discursos contrários, os conflitos decorrentes da própria condição do trabalhador no chão de fábrica estudado, cuja intensidade de ritmos de produção exaure os trabalhadores, inclusive fisicamente, que os faz tomar consciência de sua situação de classe explorada e subordinada no calor da ação que desenvolvem. Não é possível, entretanto, pressupor que essa consciência os levará a um devir histórico revolucionário.

O capital também tenta apagar as diferenças por meio de inovações organizacionais, visando capturar o trabalhador na sua subjetividade para atender aos objetivos da corporação. Um exemplo dessa inovação está na transformação mágica do trabalhador em "colaborador", observado nos diversos setores, inclusive na indústria automobilística.

A relação estabelecida aqui entre classe e identidade tem como referência o conceito de identidade de Brandão (1986, p 42), segundo o qual, "as identidades são representações inevitavelmente marcadas pelo confronto com o outro; por se ter de estar em contato, por ser obrigado a se opor, a dominar ou ser dominado, a tornar-se mais ou menos livre, a poder ou não construir por sua própria conta o seu mundo de símbolos e, no seu interior, aqueles que qualificam e identificam a pessoa, o grupo, a minoria, a raça, o povo". A identidade é mais que isso, por não ser "apenas o produto inevitável da oposição por contraste, mas o próprio reconhecimento social da diferença. A construção das imagens com que os sujeitos e povos se percebem passa pelo emaranhado de suas culturas, nos pontos de intersecção com as vidas individuais. Ela tem a ver ali, com processos ativos de conflito, luta, manipulação" (BRANDÃO, p. 42). Nesse sentido, classe e identidade se encontram inter-relacionadas, ambas são categorias que envolvem o reconhecimento e auto-

reconhecimento, relação de oposição, de interesses antagônicos, dominação e subordinação e modos de vida distintos.

Um povo, ao mesmo tempo, nega-se a si mesmo e se afirma como uma identidade de dominado ou perseguido, integradora de valores negativos e positivos de diferenciação,

porque ele não pode deixar de ver-se como dominado, tal como o negro escravo acaba 'se vendo' através dos olhos do senhor branco. Mas também porque a sua própria condição engendra a necessidade de lutar pela sua sobrevivência e nesta luta incluem-se os símbolos que preservam uma identidade própria [...] construída não apenas em oposição à do outro – maioria dominante – mas justamente para opor-se a ela" (BRANDÃO, 1986, p. 42)

Observamos certa similaridade entre a análise de Brandão sobre a identidade de um povo com a identidade da classe trabalhadora. Esta pode ou não se negar a si mesma e enxergar-se pelos olhos do capital mediante as ideologias dominantes que se impõem de diversas maneiras. Os trabalhadores podem absorver o discurso em prol da produção e da produtividade, como também podem afirmar a sua condição de classe subordinada garantindo sua articulação, como grupo, para a defesa de seus interesses. Nesse sentido, os representantes eleitos no interior das fábricas enfatizam a necessidade de suas ações junto aos demais trabalhadores, fazendo o que chamam "trabalho de formiguinha" para uma atuação conjunta dos mesmos frente ao capital. Essa atividade dos representantes dos trabalhadores é fundamental para criar uma unidade de ação, como revela o entrevistado:

Nós [o] revoltamos. Colocamos para eles casos enfáticos [de] trabalhadores sendo mandados embora. Falamos para não continuar fazendo hora extra que eles vão ser prejudicados, vão ser mandados embora também [se adoecerem]. Nós citamos casos para eles, trágicos, por parte da Renault e que costuma sensibilizar eles. Vai sensibilizando, aos poucos. A gente sabe que eles vão adquirir essa consciência, porque antigamente todo mundo fazia hora extra, agora já não fazem mais. Entendeu? (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 de jul. 07).

Apesar disso, o medo de ser despedido, a elevada rotatividade, as contratações por tempo determinado estão entre os elementos do "novo" paradigma do emprego, que dificultam a constituição da identidade. O trabalhador, que não tem estabilidade no emprego pela sua condição de subordinação ao capital e dependência do salário tem medo da demissão, como analisa o entrevistado:

Até ele perder o medo de ser mandado embora, vai dois anos e ele tem medo até de se manifestar, tanto é que a hora extra, se a gente não fizesse esse movimento, iria vir todo mundo [...], porque ele tem medo, medo, medo, com o aceno do movimento. Nós colocamos que o sindicato não quer que ninguém venha. Então, graças a Deus, o sindicato vai lá e diz que ninguém venha, porque 'se eu tiver que vir, eu vou ter que vir'. Então, até perder esse medo, [leva] dois anos. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 de jul. 07).

Nessa trajetória o sindicato e as CFs e CS não apenas amparam os trabalhadores, como atuam para a construção de interesses e de identidade comuns. No caso das comissões de representação interna dos trabalhadores, embora sejam grupos minoritários dentro da empresa, o fato de estarem a salvo da demissão dá a eles a possibilidade de conduzirem os trabalhadores naquilo que consideram interesse da categoria, uma vez que apresentam uma visão mais ampla dos melindres do capital e de suas estratégias de exploração. Os interesses mais imediatos dos trabalhadores são identificados pelos representantes nas linhas de produção, nos diferentes turnos de trabalho, quando fazem o acompanhamento da produção, nas conversas diárias, como também existem demandas construídas pelos trabalhadores conjuntamente. Exemplifica tal construção, a realização ou não de hora extra. No início, quando da instalação das montadoras, os trabalhadores se sentiam pressionados e acabavam fazendo hora extra, mesmo contra a vontade. No entanto, com a ação do sindicato e das CFs e CS passaram a recusar, porém raramente o fazem de modo individual. A decisão tomada em assembléia garante o anonimato, situação importante para quem se encontra na situação de subordinação. Enquanto

classe, os trabalhadores tomam decisões nas assembléias e, nesse momento, a consciência da necessidade da luta conjunta sobrepõe-se. Acompanhe o depoimento que ilustra a formação de um coletivo:

nós estamos querendo enfrentar a Renault, de forma [que] para mandar embora, tenha que nos consultar. Essa é difícil! Aí nós vamos [questionar]: "mandar embora por que"? Ah! 'Porque ele ta doente, não vai mandar embora não'. Nós temos que criar uma forma de jornalzinho do sindicato, orientando quase que geral o pessoal sobre as coisas, condições de trabalho e tal, tendo uma consciência. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 de jul. 07).

Na Volvo a CF é consultada nos casos de demissões e, esta precisa ser bem justificada para os membros da comissão, que desconfiam em primeiro lugar, se não se trata de uma arbitrariedade da chefia.

Assim como a ciência demonstrou por diversos meios que o homem só sobreviveu em razão de seu intelecto e de sua tendência gregária, os trabalhadores na linha de produção mais especificamente, também tendem a reconhecer que sua sobrevivência no emprego depende também da ação coletiva. Existem obstáculos nesse caminho da ação coletiva, no entanto. Na Renault, por exemplo, identificamos nas entrevistas, que os trabalhadores que se candidatam para representação são alvos de demissão, "é aquela coisa, se o trabalhador sai candidato à delegado sindical, 'vamos ser específico, Renault', e não ganha eleição" a empresa se pergunta "o que levou ele a ser candidato? Ou porque ele esta descontente com alguma coisa, está revoltado com alguma coisa" (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 jul. 07). Da mesma forma, se o trabalhador que era da CIPA, por exemplo, se candidatou a delegado sindical por querer melhorias, a empresa:

pega o histórico do cipeiro, ele sai candidato a delegado sindical, [...] olha para trás e vê o que ele fez enquanto cipeiro, se ele foi um cara atuante, que brigou e tal, a empresa sabe que ele vai continuar sempre, se não ganhou ele vai bater mais ainda e vai denunciar qualquer situação para quem ganhou, isso é obvio (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 jul. 07).

A empresa procura evitar àqueles que consideram como “criadores de caso”, por isso, a tendência para dispensar os candidatos a representante. Na mesma direção, outro entrevistado afirma:

Na última eleição o rapaz lá saiu candidato da [...] montagem, o cara participou da eleição, não ganhou e foi mandado embora, não por não ter ganho a eleição, não por isso, inclusive, após a eleição ele tinha um período de estabilidade por acidente de trabalho, por doença ocupacional, a Renault indenizou para ele quatro meses e mandou ele embora [...] Na motores também, o cara saiu candidato a delegado sindical, não ganhou, passou-se um tempo, [a empresa] deixou baixar a poeira, e mandou por um outro motivo: falta. Só não mandou da pintura, porque era eu e o Paulo, e o Paulo é do sindicato, então ele tinha uma prerrogativa. Nós tínhamos uma estabilidade, então não pode mandar embora. Mas tenho certeza que iriam mandar ele embora, agora na última eleição que eu concorri sozinho, que era só para cobrir os mandatos, então eu saí sozinho. Essa próxima que vai ocorrer [...], provavelmente até o final do ano, vai haver uma eleição geral aqui na Renault, eu acredito que o cara que vai se lançar, é aquele que vai se lançar a morte, ninguém em sã consciência se candidata a delegado sindical hoje, porque ele vai ter a vida dele. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 jul. 07).

Além dos fatores anteriores assinalados que dificultam a ação coletiva, a ausência de mecanismos que restrinjam a demissão na legislação trabalhista e que favoreçam a organização interna dos trabalhadores no local de trabalho, se apresenta como obstáculo para a ação coletiva. Segundo os entrevistados, os trabalhadores que se "aventuram" a candidatar-se como delegados sindicais, no caso da empresa francesa, têm o seu destino traçado: a demissão. Se ganham a eleição podem manter-se na empresa por força da relativa "estabilidade" acordada com o sindicato, se perdem poderão sair porque se tratam trabalhadores "perigosos" para a empresa porque não se deixaram capturar plenamente.

O trabalhador ao demonstrar insatisfação nessa empresa, corre o risco de demissão, pois "a política da empresa é de uma forma no papel e quando se põe na prática é outra, aí você começa a ser visto como uma pessoa não grata na empresa" (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, 13 jul. 07). Nesta condição, o papel do sindicato se destaca:

Aí você tem o respaldo do sindicato. O sindicato te dá uma estrutura para você questionar. [...] o pessoal fala muito: 'é muito fácil brigar, quando tem estabilidade'. Eu falo: mas, ninguém é estável! Eu sou estável hoje na Renault, porque a minha [parte] contratual eu cumpro! A partir do momento que eu não cumprir a minha função contratual, ela pega e diz: eu não preciso de você, e vai discutir a sua estabilidade lá na justiça (BRIDI, 2006. Entrevista com membro do Comitê Sindical, 16, jul. 04)

Nem o fato de exercerem uma atividade protegida, com estabilidade assegurada em regimento, como é o caso dos delegados sindicais eleitos mantém-nos a salvo de demissão ou suspensão do trabalho. Somente a força política assegurou a manutenção no emprego daquelas lideranças dos trabalhadores que foram dispensados em janeiro de 2008, por terem articulado a assembléia contra a hora extra na planta da Renault.

Enfim, os obstáculos para a ação coletiva são de monta e, entretanto, ela tem acontecido nas montadoras pesquisadas, levando nesse processo, à formação de identidades coletivas e estando associada à “luta por direitos específicos. Direitos e identidades caminham juntos. Criar identidade significa criar um espaço de luta por direitos, a qual, por sua vez, cria identidades coletivas” como afirma Sorj (2001, p. 91). Identidades que levam os sujeitos – comissões de fábrica e comitê sindical mediados ou não pelo sindicato – a organizarem práticas que permitem a expressão de seus interesses; processo esse permeado por contradições e conflitos.

## **5.1 - OPERÁRIO, PROLETÁRIO OU CLASSE TRABALHADORA: UMA OPÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA QUE EXPRESSA AS TRANSFORMAÇÕES**

Compreende-se que a classe trabalhadora atual, embora bastante mudada no seu perfil e composição em relação àquela da segunda metade do século XIX, analisada por Marx e Engels no conjunto de suas obras, e também, da primeira metade do século XX, não se encontra nem em vias de desaparecer, tampouco



perdeu ou perderá num futuro próximo, o seu sentido estruturante, como afirmou Ricardo Antunes (2005). Entretanto, não se negam as mudanças que desafiam a sociologia a delinear a conformação atual da classe trabalhadora<sup>67</sup>.

Olhar a história da classe trabalhadora tem a qualidade de sempre nos surpreender e alertar para o perigo de distorções teóricas que tendem a analisá-la de modo descontextualizado e a-histórico. Eric Hobsbawm (2000), em seu livro "Os trabalhadores", onde estuda a classe operária inglesa, mostra a heterogeneidade da classe num período considerado auge da consolidação do sistema capitalista. Embora ele situe que até os anos 1890 não haviam estatísticas suficientemente confiáveis para demonstrar o tamanho das várias camadas da classe trabalhadora, a composição efetiva de uma aristocracia do trabalho e sua distância em relação aos demais trabalhadores, é possível de ser identificada pelos dados e informações pesquisados. Dessa análise, conclui-se que a complexificação não é característica somente do presente<sup>68</sup>.

Entre os 'trabalhadores' e a aristocracia do trabalho viviam trabalhadores que não pertenciam a nenhum dos dois grupos, mas se disfarçavam em cada um: trabalhadores em melhor situação, trabalhadores habilitados comuns e outros parecidos. Nenhuma linha nítida separava a aristocracia do trabalho destes, embora o aristocrata certamente se considerasse superior em espécie (HOBSBAWM 2000, p. 323).

Observam-se quanto à heterogeneidade da classe trabalhadora que as linhas que separam as classes são tênues. Metodologicamente nos alerta de modo especial,

---

<sup>67</sup> As transformações no trabalho – englobando aqui, mercado e relações de trabalho, condições de vida e organizações dos trabalhadores, enfim, todas as questões relacionadas à dimensão do trabalho humano na sociedade capitalista – foram acompanhadas de teses antagônicas, onde algumas defendem o fim do trabalho, em consequência principalmente da redução dos postos de trabalho, outras bastante ufanistas, acreditando que a revolução tecnológica e as mudanças produzidas, resultariam na emancipação do homem de seu trabalho, na medida em que ampliaria o tempo livre. De alguma forma, estas teorias, embora completamente antagônicas entre si, contribuíram para afirmar a crise da centralidade do trabalho.

<sup>68</sup> Hobsbawm (2000, p. 320), traça vários critérios que permitem delimitar quem compunha a aristocracia do trabalho no século XIX, tais como, de regularidade dos ganhos do trabalhador, as perspectivas de seguridade social, as condições de trabalho, inclusive a maneira como ele foi tratado pelos capatazes e patrões, suas relações com a camada social acima e abaixo dela, suas condições gerais de vida, e finalmente suas perspectivas de progresso futuro e a dos filhos.

a não tomar a classe trabalhadora como homogênea em nenhum período da história contemporânea.

O debate sobre a centralidade ou não da classe trabalhadora e a sua delimitação levou diversos intelectuais a buscar situá-la na realidade atual. Nessa linha, o conceito de classe foi redimensionado por Antunes (2001) para, a partir de uma concepção ampliada do trabalho, dar conta de abarcar as mudanças no trabalho nas últimas décadas do século XX. Ele denomina como a *classe-que-vive-do-trabalho*, a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos e incorporando

tanto o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital (que hoje transcende em muito as atividades industriais, dada a ampliação dos setores produtivos nos serviços), quanto os trabalhadores improdutivos, cujos trabalhos não criam mais-valia diretamente, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista (ANTUNES 2005, p. 81-82).

A classe-que-vive-do-trabalho incorpora também o proletariado rural, o proletariado precarizado, os de serviço, *part-time*, temporário e a totalidade dos trabalhadores desempregados. Ficam fora dessa conformação, os gestores do capital pelo papel central que exercem no controle, gestão e sistema de mando do capital, além dos pequenos empresários, pequena burguesia urbana e rural e aqueles que vivem de renda. Nenhuma classe é homogênea e como alerta Antunes (2005), apreendê-las no seu caráter multiforme, multifacetado e polissêmico evita equívocos como os dos autores que defendem estarmos vivendo uma sociedade pós-industrial em razão da diminuição do trabalho manufatureiro, industrial.

Nesse contexto, uma conceituação ainda não plenamente digerida e que merece uma nota explicativa diz respeito aos termos classe trabalhadora, proletário e classe operária. Não se fará aqui uma digressão na literatura para mostrar quando e

porque se utiliza um e outro termo, mas destaca-se o posicionamento adotado. A utilização de terminologias como operário ou proletário, por exemplo, deve-se à opção política ou afiliação às escolas teóricas e ao sentido que os grupos querem imprimir. Por exemplo, o proletário, na Roma antiga, era o indivíduo pobre que vivia do seu trabalho, geralmente de baixa remuneração; era considerado útil à República pelos filhos que procriava. No capitalismo, para Marx, o proletariado referia-se a todos os pobres, despossuídos dos meios de produção que, conseqüentemente, tinham de vender sua força de trabalho a preço vil; dizia respeito à massa desprovida de consciência e possivelmente não organizada.

A palavra operário se refere de maneira mais específica ao trabalhador fabril daquele que realiza uma atividade manual e que, segundo Marx, é produtor de mais-valia. É utilizada, principalmente pelos partidos comunistas e seus intelectuais com mais *strictu sensu* para se referir à classe cuja missão histórica era fazer a revolução. O fato é que, operário e proletário são conceitos cuja significação tem relação com a história dos movimentos dos trabalhadores. A utilização de ambos necessita de contextualização histórica, pois os conceitos não se apresentam fossilizados e possuem a característica de ser sempre provisórios e históricos<sup>69</sup>.

De um lado, o debilitamento da visão de que a classe operária tem o papel histórico de derrubar o capitalismo e fazer a revolução socialista e de outro, as transformações no âmbito do trabalho, dentre as quais, as conquistas realizadas pela classe trabalhadora no século XX, além da grande heterogeneidade das classes, levaram as teorias sociais a buscar adequar os conceitos de modo a abarcar a realidade contemporânea transformada. Consideramos, porém, a importância do contexto. É o contexto que confere sentido ao conceito, por isso, optou-se pela não renomeação, mas em tomar os sujeitos de nossa pesquisa como classe trabalhadora simplesmente. O termo "trabalhador" em si já é um conceito carregado de sentido

---

<sup>69</sup> Os conceitos são representações mentais da realidade (signo/palavra) e possuem atributos essenciais e são designados, em cada cultura, por um signo (palavra) (VIGOTSKI, 1987).

político, tanto que as empresas pesquisadas referem-se a seus trabalhadores como "Empregados". Na Renault, embora, na documentação escrita utilizem o termo "Empregado", nas relações internas adotam a palavra "colaborador", como estratégia de gestão. Tomamos, portanto, como classe trabalhadora todos aqueles que estão submetidos ao capital, que dependem de vender sua força de trabalho para viver, mesmo que disso não tenham consciência. São trabalhadores assalariados que se constituem como uma classe social, no sentido empregado por Marx, quando se reconhecem nos interesses comuns que partilham, têm uma identidade e atuam coletivamente em contraposição ao capital nas suas várias formas: industrial, financeiro, comercial, de serviços. O que não nos parece possível é conferir a essa classe – operária no sentido *strictu* – um devir histórico, cuja missão seja de destruir o capitalismo, aspecto esse que dogmatiza a teoria, imputando-lhe um valor profético estranho como instrumento científico.

As controvérsias geradas têm como pano de fundo a tese do decréscimo do assalariamento no mundo. No caso do Brasil, Pochmann (1999, p. 73) identificou o fenômeno de desassalariamento provocado, em grande parte, pela eliminação dos empregos com registro em carteira, situação caracterizada pela redução do total de assalariados que, em 1985, representava 64% da PEA e em 1995 havia caído para 58,2%. Nessa conjuntura, as formas contratuais diversificaram-se e ampliaram as relações de trabalho precárias.

Para ilustrar as alterações na regulação do trabalho, citamos a Espanha que, a partir das reformas que o governo fez no Estatuto dos Trabalhadores de 1980, os empresários passaram a dispor de 16 diferentes tipos de contratos precários, sendo que as três modalidades mais utilizadas eram os contratos eventuais por necessidade de mercado, fomento ao emprego e formação profissional. Depois de 1991, os contratos de fomento ao desemprego deixaram de existir, mas foram criados os contratos de aprendizagem, “assegurando 75% do salário mínimo interprofissional

---

aos jovens com até 28 anos de idade que, além disso, foram excluídos dos benefícios da seguridade social e do seguro-desemprego” (Albarracín, 1998, apud GALVÃO; TRINDADE 1999, p. 242).

Na Inglaterra, Beynon (1997, p. 20) também analisa que o “trabalho por conta própria, o trabalho em tempo parcial aparece como principal fonte do crescimento dos empregos nos anos 1980/1990. Em 1995, havia menos de 3,75 milhões em tempo integral do que há 15 anos”.

No Brasil, o decréscimo do emprego formal no período de 1990 a 1999 na indústria de transformação foi de 18,39%. No setor de serviços, no mesmo período a redução foi de 21,36%. Acrescenta-se que os setores mais afetados são os que sofreram processos de reestruturação produtiva e que coincide com as categorias que tinham maior presença sindical (KREIN, 2001). O número de empregos com carteira como analisa Dupas (1999), passou de um crescimento de 23% (1986-1990) a uma queda de 26% (1991-2000), os trabalhadores sem carteira foram de um crescimento de 5% (1986) para cerca de 40% (1991-2000). Os rendimentos dos trabalhadores sem carteira é 30% inferior aos dos trabalhadores com carteira, enquanto os trabalhadores por conta própria também têm renda inferior à dos trabalhadores com carteira. Aqueles ocupados trabalhando em sub-jornadas de 0 a 29 horas semanais era de 15% em 1985. Esse número cresceu no Governo Collor, caiu no início do Plano Real e em 1998 atingiu 20%. Segundo Dupas (1999) a mudança de paradigma alterou a qualidade do trabalho em relação ao nível e à estabilidade da renda e da proteção social.

Nas palavras de Pochmann (1999), o aumento da participação dos postos de trabalho informais no total da ocupação nos países capitalistas revela o retorno de antigas formas do uso da força de trabalho. É todo um contingente de trabalhadores desempregados e aqueles em ocupações atípicas, mantidos à margem do sindicato.

O trabalho em tempo integral e indeterminado, ou seja, aquele que assegura alguma seguridade social e de qualidade "é apenas um entre os 44 tipos de empregos existentes", analisa Vasapollo (2006), sendo em sua ampla maioria, formas de trabalho atípicas que variam na condição de ser um pouco mais ou um pouco menos precárias. O trabalhador precarizado se encontra, em uma fronteira incerta

entre a ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco, e a ausência de garantias aumenta essa debilidade (Tiddi, apud VASAPOLLO 2006)

A condição do trabalhador altera-se, assim como, sua composição, o tipo de atividade e as diferenciações contratuais, representando, uma maior heterogeneidade que, – embora não seja uma novidade do presente – se exacerba com as mudanças advindas nas últimas décadas do século XX. O desemprego e formas precárias de trabalho são características que se acentuam a partir das transformações econômicas, políticas e sociais das últimas décadas.

A redução do número de trabalhadores na indústria de transformação que, de modo geral, perdeu um quarto do total de seu pessoal ocupado, segundo Dedecca (1998), é reflexo da recessão e do processo de racionalização promovido pelas empresas. Resulta também da intensificação dos ritmos de trabalho, das inovações tecnológicas e organizacionais que têm permitido produzir mais com menos trabalhadores.

A tabela abaixo indica a produção de veículos automotores nas montadoras e emprego no setor de autopeças no Brasil, donde se conclui que se vive num ápice de produção de mercadorias, saltando aos olhos, no entanto, o grau de extração e potencialização do trabalho humano na produção dessa mercadoria

**TABELA 4 – PRODUÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, PRODUTIVIDADE NAS MONTADORAS E EMPREGO NO SETOR DE AUTOPEÇAS: BRASIL, 1989 A 2007**

Anos	Montadoras			Autopeças
	Produção/unidades (A)	Emprego(B)	(A/B)	Emprego
1989	1.013.252	118.369	8,56	309,70
1990	914.466	117.396	8,5	285,20
1991	960.219	109.428	8,77	255,60
1992	1.073.861	105.664	10,16	231,00
1993	1.391.435	106.738	13,03	235,90
1994	1.581.389	107.134	14,76	236,60
1995	1.629.008	104.614	15,57	214,00
1996	1.804.328	101.857	17,71	192,70
1997	2.069.703	104.941	19,72	186,40
1998	1.586.291	83.049	19,10	-
1999	1.356.714	85.100	15,94	167,00
2000	1.691.240	89.134	18,97	170,00
2001	1.817.116	84.834	21,42	170,00
2002	1.791.530	81.737	21,92	162,20
2003	1.827.791	79.047	23,12	171,00
2004	2.317.227	88.783	26,10	187,00
2005	2.530.840	94.206	26,86	197,00
2006	2.611.034	93.243	28,00	199,00
2007	2.797,321	110.000*	25,05	215,00**

Fonte: ANFAVEA; SINDIPEÇAS: vários boletins; \* Estimativa ANFAVEA; \*\* Estimativa Sindipeças  
Elaboração: Bridi 2008.

A tendência que se mantém, como podemos observar na TABELA 4, é de crescimento das unidades produzidas por trabalhador, ou seja, um crescimento da produção sem o correspondente aumento do nível de emprego. Se compararmos a produção de 2001, onde foram produzidas 1.817.116 unidades por 84.834 trabalhadores, com o ano de 2006, por exemplo, vemos que a produção cresceu para 2.611.034 milhões de veículos, o que significa um crescimento de 43,69%, enquanto que o número de empregos aumentou somente 9,9% no mesmo período.

Os trabalhadores das montadoras, como demonstraram pesquisas neste tipo de indústria no Brasil, têm se caracterizado por um perfil distinto daquele do trabalhador da convencional indústria fordista, uma vez que os trabalhadores atuais a) estão submetidos a relações de trabalho em moldes flexíveis; b) encontram-se mais fragmentados e dispersos; c) reduzidos numericamente; e d) investidos da

incerteza quanto à permanência nesse tipo de empresa (BRIDI, 2005; MOTIM, 2007). Essas condições conferem um movimento dinâmico às ações dos trabalhadores como se mostrará a seguir. Embora com um novo perfil, são esses trabalhadores os produtores diretos de mais-valia. A literatura demonstra que, apesar de numericamente mais reduzidos, se comparados com períodos anteriores à reestruturação produtiva dos anos 1990, os trabalhadores continuam sendo peças fundamentais na produção de mercadoria e mantêm-se como seu núcleo fundamental. Continuam, portanto, na condição de assalariado cujo contrato o coloca como dependente e subordinado das disposições da empresa.

O fato das relações de trabalho na lógica toyotista<sup>70</sup> – embora com características fordista e híbrida, no caso do Brasil e da nova indústria automobilística – levar à maior heterogeneidade das situações de trabalho, ao envolvimento dos trabalhadores com os objetivos das empresas e, de certo modo, à concorrência entre grupos de trabalhadores no interior das cadeias produtivas e dentro da empresa como demonstra Garcia (1998, p. 90), provoca dificuldade da percepção de igualdade de situação no trabalho, além de dificultar a construção de identidades coletivas, deslocar o conflito e fragmentar a ação coletiva sem apagar, no entanto, a relação de classe. Além disso, os trabalhadores encontram-se numa dimensão subordinada em relação aos imperativos do capital, denotando uma consciência da subordinação como atesta o trabalhador:

"então o capital obriga uma situação, e nós nos sentimos pressionados, nós levamos nossas angústias para dentro de casa e, isso é o mal que nós estamos fazendo a nós mesmos, mas não tem outra forma. [...] O capital descobriu uma fórmula mágica de pressionar o trabalhador, descobriu a forma de pressionar suavemente e nos prender à situação ali. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical 13 jul. 07).

Na realidade estudada, os trabalhadores tendem a desenvolver uma consciência que motiva a mobilização. A consciência sobre a qual nos referimos diz

---

<sup>70</sup> Entre as pesquisas sobre o toyotismo podemos citar Salerno (1993); Poshuma (1995); Humphrey (1993).



respeito ao conhecimento adquirido no relacionamento com o empregador e experiências acumuladas nessa relação, que possibilitam aos trabalhadores alguma clareza quanto à posição que ocupam na estrutura social. Por isso, para os metalúrgicos das montadoras, observa-se que o tempo de empresa é fundamental para uma consciência do que acontece no trabalho. Nesse processo, configura-se uma identidade de interesses formada na experiência e na ação. A experiência no contexto local investigado resulta de um acúmulo de ações e de amadurecimento a partir da crítica das próprias ações.

A gente, olhando um pouquinho para trás, a gente acaba tendo a sensação de que está sendo enganados porque, tendo toda essa reestruturação, mudança e automatização, [...] a gente não percebeu a nossa participação nesse ganho de produtividade, [...] mas o nível, a qualidade do emprego não melhorou. Pelo contrário, houve muitos achatamentos, e tudo isso ocorreu mais ou menos simultaneamente, de um lado as inovações chegando, do outro essa política de achatar salários, então nós percebemos que foi uma perda de salário durante esse período, e não aquele ganho que nós imaginávamos que íamos ter (BRIDI, 2006. Entrevista com membro da CF Volvo, 19 ago. 04).

No plano micro-social, isto é, no interior das fábricas e dos trabalhadores organizados em CF ou CS, tanto no seu coletivo, quanto individualmente observamos um movimento de reflexão sobre a ação desenvolvida. A avaliação tem um papel de (re)orientador das ações, o que vale também para o próprio sindicato, que diante de uma negociação que tenha suscitado dúvidas e descontentamentos no trabalhador, da qual a greve de 2004 é um exemplo, de como os desdobramentos do processo de negociação com a empresa pressionaram o sindicato a modificar a atuação. A referida greve exemplifica uma situação na qual o sindicato não teve respaldo pleno dos trabalhadores:

Se o sindicato vai fazer uma assembléia na porta de fábrica é o trabalhador mesmo que dá a linha. Não adianta você ir lá e querer dizer: 'ó é melhor fazer aquilo'. Não vai e acabou! Então o trabalhador mesmo que dá a linha de atuação. Tanto é que no final no fechamento dessa greve [2004] o sindicato disse: a proposta é

---

essa, no final lá do encontro [...] fizemos lá uma proposta e levamos para assembléia e estava meio dividido! A primeira assembléia quase ninguém votou, mas só que a gente já fez aquilo porque não tinha alternativa, a situação ia ser bem pior, o prejuízo ia ser muito maior. E o trabalhador um pouco que se dividiu, um pouco concordou e um pouco não concordou e a gente voltou para dentro da fábrica e o trabalhador dividido. Então, isso foi ruim! Mas, o que mudou no sindicato no meu ponto de vista? É que o sindicato tem que estar mais presente na porta de fábrica, nessa questão das montadoras. Certo? (BRIDI, 2006. Entrevista com dirigente sindical, 16 jul. 04)

O desencontro entre sindicato e trabalhadores suscita avaliações que sinalizam para a necessidade do sindicato de manter-se mais próximo de suas bases. Ou seja, existem aprendizagens sendo feitas e acúmulos de experiências partilhadas entre os pares que são pilares na formação do coletivo, incluindo a idéia de que são os trabalhadores que devem dar a linha ao sindicato.

Quando os trabalhadores entram na empresa, nos primeiros anos apresentam-se satisfeitos ou não expressam posição contrária, o que pode ser interpretado como ausência de consciência. No entanto, como informam os entrevistados, na medida em que os trabalhadores ficam mais velhos de casa, a sensação de que pararam no tempo, leva-os a se mobilizar coletivamente. Isso ocorre no momento em que o trabalhador constrói uma identidade na empresa, passa a se sentir parte da empresa e busca, assim, um retorno para o seu investimento profissional e emocional. Daí a importância da não rotatividade de pessoal para a experiência coletiva, pois a rotatividade faz com que a empresa obstaculize a ação, a organização.

Reconhecer-se como parte de um coletivo é chave para o desencadear da ação e, na realidade empírica, os membros das CF e do CS reconhecem-se em uma situação distinta à da empresa. Esse reconhecimento pode ser estendido para o conjunto dos trabalhadores que são, em última instância, os que realmente cruzam os braços e deixam de produzir. Não é razoável supormos que os trabalhadores sejam massa de manobra de suas lideranças internas. Estas articulam, fomentam e

organizam as ações, mas se não houver, em condições objetivas, descontentamentos palpáveis, não acontece a adesão à ação. Fato nessa direção pode ser verificado na negociação da data base de 2006, que desembocou em greve nas três montadoras. A Volvo, segundo os membros da CF, apresentou a disposição de aumentar o salário de acordo com o montante solicitado pelos trabalhadores, situação que era de conhecimento da CF, entretanto, como a negociação deu-se pelo SINFAVEA, a empresa aguardou a negociação pelo seu órgão de classe e o resultado foi uma greve, considerada desnecessária pela CF. Nesse contexto, os trabalhadores foram articulados pelo sindicato e estimulados pela ação dos trabalhadores das outras duas plantas, que já estavam em greve, a também parar a fábrica, a despeito da posição de alguns membros da CF. Nessa greve, entretanto, houve uma preocupação, embora não de todos os trabalhadores da Volvo, de não quebrar o movimento:

Eu entendi naquele momento que qualquer uma das empresas que deixasse o movimento [...] enfraquecia o movimento né? Então falei: 'não, se a empresa não está querendo fazer uma proposta, pra nós da Volvo, individualizada, então se voltamos a trabalhar, com certeza, vai quebrar um pouco da força dos outros [dos trabalhadores das outras plantas], até em termos de negociação. (BRIDI, 2006. Entrevista com a CF da Volvo, 04 jun. 07)

Não se trata de uma visão de todos os trabalhadores, porém, naquele cenário, e mediante condições objetivas, a força de um coletivo impulsionou os trabalhadores a entrarem em greve, situação diferente da data-base de 2007. Em 2007, enquanto os trabalhadores da Volkswagen-Audi e Renault fizeram greve para pressionar o aumento salarial pretendido, que era de 8,5%, e um abono de R\$ 800,00, em outubro<sup>71</sup>, na Volvo, os trabalhadores aceitaram o reajuste de 7,44%, a partir de novembro, e um abono de R\$ 1.000,00. Por que na Volvo dessa vez foi diferente? Provavelmente, a CF dos trabalhadores da Volvo articulou-se junto aos vários atores dentro da empresa a partir da avaliação do movimento anterior, de modo a evitar que o impasse levasse à greve.

Uma interpretação apressada poderia sugerir um comportamento não combativo dos membros dessa Comissão. No entanto, tal valoração pode ser simplista, porque existem mais variáveis a considerar. Por exemplo, as condições de trabalho, as médias salariais mais elevadas nesta empresa, as relações de oposição declarada da CF e sindicato entre outros<sup>72</sup>. Nesse sentido, pudemos interpretar das entrevistas com os membros da CF que a greve de 2006 foi considerada como uma derrota da CF frente ao sindicato e frente aos trabalhadores, uma vez que não conseguiu intermediar satisfatoriamente e, sem força suficiente para dobrar a empresa. É fato, no entanto, que essa comissão, mais do que as recentes (Renault e Volkswagen-Audi), apresenta uma relação de cooperação e diálogo com a empresa. Em 2007 (data-base) parece ter conseguido intermediar a negociação junto à empresa sem necessidade de uma greve, embora tenham feito uma paralisação de uma hora. Avaliamos, no entanto, que a CF, nesta montadora, não conseguiu impedir os achatamentos salariais que ocorreram, tanto que atualmente possuem o mesmo piso salarial em torno de R\$ 1.200,00 reais. A média salarial na Volvo é maior porque possui um maior número de trabalhadores antigos e um plano de cargos e salários que prevê faixas salariais distintas dependendo do tempo de empresa.

Na empresa alemã e francesa, se verificou que as relações têm sido mais conflituosas entre os representantes internos dos trabalhadores e as gerências. No caso da Volkswagen-Audi, por exemplo, a empresa tem, inclusive, recrudescida sua relação contra a CF, como narram os entrevistados daquela empresa, a começar pelo sucateamento dos equipamentos destinados ao uso da CF. Essa é também uma característica encontrada na Renault em relação aos delegados sindicais (Comitê Sindical) que, por diversas vezes, tiveram que buscar apoio do Comitê Internacional de trabalhadores da empresa. As lideranças dos trabalhadores atribuem as

---

<sup>71</sup> Ou os mesmos 8,5% em janeiro de 2008, porém com abono de R\$ 2.000,00.

dificuldades com a empresa, aos atuais gerentes menos afeitos ao diálogo, enquanto que na Volvo, a filosofia de diálogo está assentada entre os atores, inclusive pelo tempo de existência da CF. Embora, no plano internacional, nas duas outras montadoras, exista a disposição ao diálogo permanente com os representantes internos dos trabalhadores, no plano local, a história está a ser construída entre os atores, como analisamos no capítulo um.

Na definição de Miliband (1999), semelhante a Antunes (2005) nessa questão, a classe dominante é composta por aqueles que, mesmo sem a propriedade pessoal, são capazes de extrair mais-valia dos trabalhadores, como é o caso dos altos executivos e administradores das grandes corporações, que extraem mais-valia, mesmo não sendo proprietários das empresas que administram. No ambiente da fábrica, os diretores e gerências cumprem o papel de extratores de mais-valia, reconhecem os trabalhadores, que os identificam como “do capital”. Isso é reconhecido também pelo próprio capital, na medida em que os níveis gerenciais e diretorias são mantidos fora dos acordos coletivos sindicais, analisados por Bridi (2005), embora continuem a ser pagos com salários.

A identificação pelos trabalhadores daqueles indivíduos considerados como "do capital" é definidora de quem participa ou não das eleições para compor a CF ou o CS. Nas fábricas pesquisadas, a condição para votar e ser votado para representar o trabalhador é, justamente não ter cargo hierarquicamente superior, por significar que se encontram na condição de extrator de mais-valia, como referiram Miliband (1999) e Antunes (2005). Os critérios para eleição e elegibilidade dos representantes internos dos trabalhadores encontram-se dispostos nos acordos coletivos assinados entre sindicato e empresa, onde estão as regras que impedem de se candidatar e de votar qualquer indivíduo que esteja na posição de representante do capital, ou seja, os que ocupam cargos de confiança, como gerências, supervisores, diretorias.

---

<sup>72</sup> Essa empresa mantém um quadro de trabalhadores mais antigos e uma grade salarial que contempla o tempo de trabalho, por isso, as médias salariais são maiores do que nas demais montadoras.

Artigo 5º - São elegíveis todos os empregados ativos do estabelecimento que, sendo eleitores, tenham completado período superior a 1 (um) ano de trabalho na BUC na data da inscrição e que tenham completado 18 (dezoito) anos de idade, excluídos os Diretores, Gerentes, Supervisores, Coordenadores, Líderes de Manufatura e Expatriados". (Acordo Coletivo sobre representação interna de empregados Volkswagen-Audi, 27 jun. 06)

Também no acordo coletivo da Volvo consta não poderem ser eleitos trabalhadores com cargos de chefia em qualquer nível. Na Renault, dispõe o Regimento Interno dos Delegados Sindicais, o impedimento das eleições e de concorrerem para representar os trabalhadores, além dos diretores, gerentes, chefes, coordenadores, também os trabalhadores do administrativo e aqueles vinculados ao quadro funcional da área de Recursos Humanos. O impedimento dos trabalhadores da área administrativa é específico nessa planta, pois tanto na Volvo quanto na Volkswagen-Audi, os trabalhadores do administrativo não são excluídos das eleições. Na Volvo, por exemplo, foi coordenador da CF por diversos mandatos um trabalhador do administrativo<sup>73</sup>. Ainda que os ocupantes dos cargos de chefia figurem como empregados – vendedores da força de trabalho – estando subordinados ao capital, inclusive juridicamente, via contrato de trabalho, eles exercem a função de direção, de mando e de controle da mão-de-obra e nesse papel, subordinam os demais trabalhadores. São, portanto, representantes dos interesses da empresa, o que necessariamente, não é o caso dos trabalhadores do administrativo. Isso sinaliza certa fragmentação da classe trabalhadora, obstáculo na formação de identidade. Como alegam os entrevistados, não basta não representar o capital, é preciso que os candidatos à CF se identifiquem com os trabalhadores nas suas demandas e tenham capacidade de representação:

Olha! Meu grupo [da manutenção] não foi tão bem representado por tal representante. Nós achamos que tal pessoa é melhor, porque aquele representante era muito fraco. Os discursos dele são fracos. Os argumentos dele na discussão com a chefia, são fracos. Ele tem uma atuação muito morninha, não bate de frente. Então, nós não gostamos dele

---

<sup>73</sup> Em vinte anos de existência da CF, Juvenal Adorno aposentado em 2008, ficou fora somente no período de 1994-96.

(BRIDI, 2006. Entrevista com delegado de base atual e ex-membro da comissão de Fábrica da Volkswagen-Audi em 14 de ago. de 2007).

Nesse depoimento, os critérios para eleição dos representantes parecem claros: atuação firme, discurso e prática coerentes, porque é ele quem falará em nome de seus representados. Portanto, enquanto no plano teórico observa-se a dificuldade para delinear as classes sociais em oposição, na realidade local estudada, os trabalhadores definem-se e reconhecem-se de modo muito claro quando se trata de suas eleições para representação interna. Desse modo, nesta tese, centrada numa categoria específica, não autoriza a ir além da constatação acima.

O fato é que ao falarmos em identidades hoje e em identidade do trabalhador especialmente, é preciso pensá-las múltiplas, parciais, transitórias. Como analisa Sorj (2001) as novas identidades sociais são *part-time*, montagens *ad hoc* em permanente mudança. Assim o são, os trabalhadores que transitam entre diversos empregos, dado à elevada rotatividade como atestam as pesquisas sociais<sup>74</sup>. As identidades são constituídas a partir de uma variedade de componentes e, no momento presente, pesa para os trabalhadores por exemplo, a impossibilidade de se formular visões totalizantes de mundo em direção à emancipação social, dificultadas também pela rapidez das mudanças.

A crise de identidade decorre, também, as formas de trabalho das montadoras de nova geração, da busca da empresa em fazer o trabalhador identificar-se mais com os objetivos do capital, tomando-os como se fossem seus. Parte dos conflitos identificados no interior dos times de trabalho advêm dessa inversão que se processa e faz parte da lógica da organização da produção enxuta. Segundo Krein (2001), o capital busca desenvolver métodos “que criam identidade do trabalhador com a empresa, trabalhando, portanto, na perspectiva de desenvolver interesses comuns. É um processo que, dada a dimensão do desemprego, consegue, em muitas situações,

uma 'cooperação forçada' dos trabalhadores", o que tende a contribuir para o deslocamento do âmbito das negociações explícitas ou tácitas da categoria para o espaço local; por outro lado, essa conformação e os métodos organizacionais adotados “criam espaços de discussão e solução dos problemas da empresa, tais como os Círculos de Controle de Qualidade – CCQs, as células, os times de trabalho”, (KREIN, 2001, p. 150) significando brechas para a ação coletiva, oportunidades de organização para os trabalhadores. Isso significa, que as dificuldades analisadas para os metalúrgicos locais das montadoras não têm sido impedimento para a ação coletiva no interior de cada empresa, como demonstra o próximo capítulo.

---

<sup>74</sup> Uma pesquisa sobre a trajetória dos demitidos na indústria automobilística feita por Cardoso (2000) aponta que um trabalhador permanece empregado em média apenas sete anos nessa indústria. E, uma vez demitido, não consegue voltar a trabalhar no mesmo tipo de emprego.



## CAPÍTULO 6 - OS CONFLITOS NA MODERNA FÁBRICA DE AUTOMÓVEIS

Na concepção de Marx e Engels (1948, s.d. p. 21), a chave analítica para a compreensão das sociedades é dada pela luta de classes, que expressa os antagonismos, as oposições e as contradições no seio social: “a história de toda a sociedade que existiu até nossos dias tem sido a história da luta de classe”. Veja o extrato

Homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor e escravo, mestre de guilda e artífice – numa palavra opressor e oprimido – estiveram numa constante oposição um ao outro, travaram uma luta ininterrupta, ora aberta, ora oculta, uma luta que a cada vez terminou ou numa reconstrução revolucionária da sociedade em geral ou na ruína comum das classes em conflito (MARX E ENGELS, s.d, p. 21).

Os protagonistas dessa luta na sociedade capitalista são os proprietários dos meios materiais de produção, de um lado, e os trabalhadores, de outro<sup>75</sup>. Enquanto os capitalistas objetivam aumentar constantemente a extração da mais-valia, os trabalhadores tentam diminuí-la, ao buscarem melhorias salariais e de condições de trabalho. A indústria em grande escala, por exemplo, reúne em determinado lugar pessoas desconhecidas umas das outras e os interesses desses trabalhadores se encontram divididos devido à competição, porém a defesa dos salários – esse interesse comum dos trabalhadores – os levam a associar-se contra o empregador e unirem-se na idéia de resistência, afirma Marx (s.d). Os trabalhadores passam a agir como uma classe social e desenvolvendo ações coletivas e a associação com outros trabalhadores que, segundo Marx tem dupla finalidade:

---

<sup>75</sup> O clássico da sociologia, Max Weber (1991), embora não negue a luta de classes e sua parte na história tal como Marx, não a considera como a dinâmica central. A categoria é a mesma, mas o conteúdo é diferente. Ele considera importante para a compreensão dos acontecimentos históricos, o fato dos homens na mesma situação de classe, reagirem através de ações de massa e exemplifica afirmando que, na antiguidade, os não proprietários agrupavam-se contra os que real ou supostamente tinham interesse pela escassez do pão, ao passo que na época moderna a questão central se caracteriza pela determinação do preço do salário, analisa Wright, sobre o pensamento weberiano (WEBER, 1991).

Pôr fim à competição entre as pessoas, e habilitá-las a competir como um todo contra o capitalista. Se o objetivo original da resistência é o de defender os salários, enquanto por seu turno os capitalistas se congregam visando a imposição de medidas repressivas, as uniões, inicialmente isoladas, organizam-se em grupos e, tendo em vista a coesão dos capitalistas, passa a ser mais importante manter a associação do que preservar os níveis salariais (Marx apud CASTRO et al. 1974, p. 187).

As lutas dos trabalhadores, numa conjuntura de consolidação do capitalismo (séculos XVIII e XIX), marcadas de modo geral por explosões espontâneas de fúria, modificam-se em outras conjunturas políticas e econômicas, porém não desaparecem. As novas condições históricas, sobretudo na segunda metade do século XX, significaram a aceitação do conflito de classes como um dado do capitalismo e, conseqüentemente, a possibilidade de constituição de mecanismos visando a intermediação dos conflitos e das ações dos trabalhadores<sup>76</sup>. Nesse contexto, o papel da ideologia, que encobre os interesses econômicos, não é mero palavreiro, mas parte "integrante e elemento da própria luta real", como analisou Lukács (1989, p. 73), e parte da luta social, a luta ideológica pela consciência, pela revelação ou dissimulação do caráter de classe da sociedade.

Atualmente, quando os muros caíram, a guerra fria esvaziou-se como estratégia de luta pelo domínio político-ideológico e o socialismo passou a ser visto como peça de museu, a tendência a conceber os conflitos sociais fora da esfera do delineamento do conceito de classes sociais é muito sedutora. No argumento de Mascarenhas (2002), esta categoria é muitas vezes esvaziada de seu potencial explicativo da realidade social. Nesse contexto, destaca-se a importância de indagarmos sobre os conflitos nas plantas da Volvo, Volkswagen-Audi e Renault no Paraná – montadoras de última geração – mesmo que represente somente uma pequena parcela da realidade e que não possam ser generalizadas para a totalidade da classe trabalhadora, como é o caso do estudo empírico da presente tese.

No atual contexto em que pese uma crise nas teorias sobre o trabalho como demonstrada pela sociologia do trabalho e uma crise na realidade dos trabalhadores, perguntamo-nos: como se apresentam os conflitos na moderna fábrica de automóvel de produção enxuta e flexível? Como as CFs e CS lidam com os conflitos e que tipo de ações desencadeia? Em que medida os conflitos no âmbito do trabalho e da realidade empírica investigada expressam as contradições no capitalismo?

As montadoras no Paraná, seja a Volvo que se reestruturou nos anos 1990, sejam as plantas que se instalaram no fim dessa década, apresentam características de uma produção voltada para a demanda e baixos estoques. Nessa forma de produção, conforme descreve Bridi (2005, pp. 69-71) adota-se o *Just in time*, processo de produção segundo o qual os insumos e estoques intermediários necessários ao processo são supridos no tempo certo e na quantidade exata. A redução dos estoques de matéria-prima e peças intermediárias é conseguida através da linearização do fluxo da produção e de sistemas visuais de informação (*Kanban*). As fábricas possuem um *layout* onde as sessões fixas são organizadas em “uma seqüência de pequenas unidades ou células independentes, que funcionam como cliente e fornecedor. Cada unidade de produção emite à unidade anterior, através de um cartão (*Kanban*), a informação de quantas peças devam ser produzidas ou a quantidade de matéria-prima necessária” (FRANZOI, 2006 p. 172). Nesse sistema, o controle da qualidade pelo produto é de responsabilidade do próprio operador dentro da unidade e todos os desperdícios que não agregam valor devem ser eliminados. No caso da Volkswagen-Audi no Paraná, a fábrica foi construída em forma de Y, sob o conceito de fábrica transparente e integrada – inédito no grupo Volkswagen – os

---

<sup>76</sup> Referem-se ao Keynesianismo-fordismo, que pode ser definido como um conjunto de políticas econômicas cuja intervenção do Estado na economia contribuiu para consolidar relações de trabalho com base em moldes fordistas a partir dos anos 1930.

escritórios e as linhas de montagem são abertos para facilitar a comunicação, a visibilidade e o controle de todo o processo de produção<sup>77</sup>.

As empresas reestruturadas, como é o caso da Volvo, ou concebidas desde a origem na lógica da produção flexível, como a Renault e a Volkswagen-Audi, apresentam-se como firmas-mães, entorno dos quais gira um conjunto de fornecedores mais ou menos integrados entre si dependendo da importância do produto para a montadora. A produção sem estoques exige que a montagem do automóvel seja realizada no momento da compra. Através do sistema de informações entre as firmas, é acionada a produção dos componentes pelos fornecedores.

Uma produção flexível, como já se afirmou, exige também um trabalhador flexível<sup>78</sup>. A produção enxuta – significa, sobretudo, produção máxima com um mínimo de mão-de-obra – tem desdobramentos no cotidiano da produção e para os trabalhadores. Os conflitos se fazem presentes nesta indústria altamente tecnologicada, flexível, moderna como caracteriza uma produção de novo tipo. Dois aspectos são centrais nos conflitos das três montadoras: a busca em ampliar a extração da mais-valia nas duas formas protagonizadas por Marx: a relativa e absoluta e o preço do trabalho pago ao trabalhador. A produção é intensificada a partir de um conjunto de inovações organizacionais e tecnológicas que potencializam o trabalho exercido pelo trabalhador. Segundo Marx (1975), a maquinaria aumenta a produtividade do trabalho, consistindo no meio mais potente para prolongar a jornada de trabalho além de todos os limites estabelecidos pela natureza humana. Nessa linha, Marx compreende diante da redução da jornada pelo Estado, as empresas capitalistas levam o trabalhador a produzir mais em menor

---

<sup>77</sup> Relatório de visita à Volkswagen-Audi, em São José dos Pinhais, maio/2005, equipe do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, UFPR, 2003.

<sup>78</sup> A flexibilização da mão-de-obra, necessária nessa forma de produção se dá pela subcontratação – via terceirização – mas também pelas formas de contratação como os CTD e estagiários por exemplo.

tempo de forma que se “impõe ao trabalhador maior dispêndio de trabalho, preenchimento mais denso dos poros da jornada, em suma, um tal grau de condensação do trabalho que só pode ser alcançado reduzindo-se o dia de trabalho” (MARX, 1975, p. 467).

Porém, como se intensifica o trabalho? Fazendo o trabalhador trabalhar com mais afinco, a partir de inovações organizacionais. Nesse sentido, diversos estudos sobre tais estratégias adotadas pela indústria automobilística nos anos 1990 revelam que uma delas consiste em dissimular a estrutura de classes e conquistar o corpo e a alma dos trabalhadores no chão de fábrica. São exemplos dessas estratégias no interior das fábricas, as tentativas de transformação do empregado em "colaborador" ou "parceiro", como se verificou na planta da Renault, na palavra de um trabalhador: "é um termo que eles usam lá dentro da empresa [...]. O termo colaborador dentro da empresa? Eu que já estou lá há seis anos e alguns meses... Esse termo até a gente procura com que passe despercebido, porque a própria hierarquia, [não assume]" (Bridi, 2006. Entrevista com delegado sindical, jul. 2004). A visualização da produção por meio de painéis luminosos, como verificadas nas montadoras também cumpre o papel de avisar o trabalhador da necessidade de aumentar a velocidade da linha para o cumprimento das metas diárias da produção. O aperfeiçoamento das máquinas, segundo Marx (1975), permite que esta crie pressão sobre os trabalhadores aumentando a sua velocidade e eficácia. Essa pressão é sentida pelos trabalhadores nas linhas de produção, que têm a velocidade controlada pelos supervisores.

Existe a extração de mais trabalho em menor tempo, embora isso não se configure como uma novidade. Notamos, também, a tendência dessa indústria de prolongar a jornada de trabalho para além daquela estipulada nos Acordos Coletivos entre empresa e sindicato, "não tinha regra e eles convocavam de segunda a sábado... Quando tem que produzir não interessa! É de segunda a sábado, duas horas por dia. De segunda a sábado nove horas trabalhadas" afirmou um membro da CF da

Volkswagen-Audi (BRIDI, 2006. Entrevista com membros da CF da Volkswagen-Audi, 22 maio 07). Em 2003, os trabalhadores da Renault conquistaram a redução da jornada e, na Volkswagen-Audi, somente em 2006. Apesar da redução para 40 horas, as empresas têm levado os trabalhadores a estender a jornada de modo abusivo como denuncia o sindicato da categoria<sup>79</sup>. Nas duas montadoras, francesa e alemã, a pressão para fazer horas extras é forte:

E aí teve um dia que eu e meu companheiro não íamos ficar. Aí meu chefe já ligou lá. Eram onze horas da noite quando ele ligou que tinha que ficar e tal e aí ele me disse: se você não quer fazer hora extra, sabe que tem uma fila aí fora que quer fazer hora extra no teu lugar. Aí eu acabei aceitando e fiquei mais uma vez até mais tarde. (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF Volkswagen-Audi, 08 maio 2007)

A luta pela redução da jornada nas empresas Renault e Volkswagen-Audi, assim como, para a redução das disparidades salariais entre essas e a Volvo, foram objetos de intensas e constantes ações dos trabalhadores, nos anos 2000.

Destaca-se, a greve em 2004, onde os trabalhadores da Volkswagen-Audi disseram não ao Banco de Horas, posição essa que, por enquanto, tem sido respeitada pela empresa, apesar das investidas para retomar o Banco de Horas e prática extensiva da jornada via hora extra. Aliás, as montadoras têm utilizado com frequência a convocação para que os trabalhadores façam hora extra, fato que tem se constituído num dos focos centrais de conflitos. Na montadora alemã e francesa, têm sido centrais os conflitos que dizem respeito à extensão da jornada de trabalho, alta rotatividade, demissão, por isso coincidem nessas montadoras como principais razões de paralisações nas linhas de produção e de greves.

Na Renault, as horas extras e trabalho aos sábados são negociados com os trabalhadores e, nesse sentido, prevalece uma tensão cotidiana entre os atores

---

<sup>79</sup> Em fevereiro de 2008, foi dado início a campanha nacional para a redução da jornada de trabalho, sendo que o sindicato local aderiu. Também se registram ações do sindicato local dos metalúrgicos para diminuir as horas extras, consideradas abusivas.

empresa e trabalhador, como demonstraram os episódios em janeiro de 2008, quando foram suspensos os delegados sindicais que participaram e coordenaram a assembléia dos trabalhadores que, em 18 de janeiro de 2008, decidiu sobre o tema da hora extra.

A reação da empresa à decisão dos trabalhadores em não fazer hora extra foi negativa ao suspender quatro delegados sindicais. Nesta ocasião, à empresa requisitou a força policial do município para se assegurar de possíveis conflitos na porta da fábrica, fato que foi questionado pelo sindicato da categoria. Como forma de pressão, as lideranças afastadas acamparam em frente a empresa e, mais uma vez, os trabalhadores dessa planta tiveram apoio do Comitê Mundial da empresa francesa, com a vinda de um de seus membros para participar das negociações junto à empresa e pressionar para que voltasse atrás da decisão tomada. O sindicato da categoria expressou a situação em seu jornal:

Em assembléias realizadas nesta semana pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC), os 3,5 mil metalúrgicos da Renault deram prazo de 72 horas para a empresa recuar na perseguição aos quatro líderes sindicais que militam dentro da montadora. Na última sexta-feira [18 de jan. 08], foi feita assembléia na qual a realização de horas extras no sábado foi rejeitada por unanimidade. No dia seguinte, o SMC estava na porta da fábrica já prevendo uma possível ameaça de membros ligados as chefias da Renault. Embora o movimento tenha sido pacífico, diretores do Sindicato ficaram surpresos com a grande quantidade de viaturas e membros da Guarda Municipal de São José dos Pinhais, que tentaram nitidamente intimidar a ação das lideranças sindicais e dos trabalhadores. A diretoria do Sindicato vai encaminhar nesta quarta um ofício solicitando explicações à Prefeitura da cidade. (Boletim do SMC, jan. 08, p.1)

Segundo o sindicato, a empresa também manifestou a intenção de acabar com a representação interna na fábrica (Boletim do SMC, jan. 08). Isso sinaliza a dificuldade da direção local da empresa em manter uma relação de diálogo com os trabalhadores e aceitar o direito de organização, reconhecido pela própria empresa matriz na França. Somente com a ação dos trabalhadores e seu sindicato, a empresa recuou, reintegrando os delegados sindicais afastados.

Em 2007, essa empresa também afastou um representante sindical, tendo sido reintegrado somente após mobilização e protesto dos trabalhadores, locais e do Comitê Mundial. Isso pode significar que o sistema de representação interna não está consolidado nesta empresa, existindo uma luta também pelo espaço da política no interior da fábrica, pois verificamos resistência das classes dirigentes (os gestores/gerências internos) a ser vencida pelos trabalhadores de modo que estes possam exercer o direito à fala, o direito a se organizar e a enfrentar coletivamente seus empregadores. A ausência na legislação brasileira que verse sobre o direito de organização interna dificulta a modernização nas relações de trabalho. Modernização, considerada aqui, como relativa a relações mais democráticas e menos autoritária no ambiente do trabalho.

Na afirmação de um trabalhador entrevistado, o capital procura isolar os trabalhadores de forma a não tratar as questões coletivamente. No entanto, como o capital depende da mão-de-obra para produzir as mercadorias, não ataca todos os trabalhadores, mas somente alguns, como estratégia de controle, por isso, como já analisamos, tendem a demitir aqueles que despontam como mais críticos e atuantes.

A "pior" ou a "melhor" condição de trabalho resulta de todo um conjunto de ações de classe: do lado do capital, em ampliar a jornada de trabalho e, do lado do trabalhador, a resistência no interior da fábrica. Assim descreve um delegado sindical entrevistado, numa ação recente:

Nós fizemos uma assembléia para boicotar horas extras. A Renault esta com excesso de hora extra, certo? Ela descumpra uma portaria dizendo que quem faz horário de almoço reduzido [período menor do que uma hora] não precisa fazer hora extra. Em partes... Ela deixa de contratar e faz hora extra. Cada vez que ela chama um, ela tira o emprego. O que ela faz? Ela suga o tempo que ela puder e depois ela descarta. Então, nós fizemos uma assembléia. Mesmo sendo a hora extra, vai quem quer. [Para] a Renault não é isso. Ela pressiona, o capital pressiona ali. O que acontece? Nós sentindo essa pressão, chamamos uma assembléia. [...] Chamamos uma assembléia, nós com todos os trabalhadores da [...] ficamos na frente aqui, falamos sobre a questão ocupacional, doença ocupacional, estresse da pessoa, todo esse sofrimento do corpo e do trabalhador mandado embora e, colocamos se eles queriam ou não vir trabalhar em hora extra.



[...] Só dois, de dois mil funcionários votaram que queriam vir sábado. Ninguém votou em vir sábado. E a assembléia deliberou então, que a partir desse momento, não iria ter trabalho no sábado. O sindicato, por sua vez, mandou um ofício para Renault, informando ela que a assembléia soberana disse que não iria ter trabalho no sábado, e daí a Renault 'desconvocou' (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault em 13 jul 07).

O depoimento do trabalhador revela a diferença de interesses entre o capital e o trabalhador, as pressões do capital para a realização de sobretrabalho. O excesso e o ritmo intensificado de produção nesse tipo de empresa, como revelam as pesquisas e as observações empíricas recentes, mutilam o trabalhador, provocando doenças e afastamentos e, em conseqüência, a demissão<sup>80</sup>.

As condições de trabalho – que envolvem ritmo, pressão, jornada etc. – se mostram mais adversas nas montadoras, alemã e francesa, do que na Volvo, o que justifica a maior freqüência de mobilizações com paralisações e greves na Renault e na Volkswagen-Audi como podemos acompanhar no QUADRO 8<sup>81</sup>.

**QUADRO 8 - MOBILIZAÇÃO NAS MONTADORAS: RAZÕES E FREQUÊNCIA (continua)**

Período: 2003 a 2007. (últimos cinco anos)	Volvo	Volkswagen-Audi	Renault
Existência de greves	Em 2003, fez campanha com paralisações consecutivas em diversos dias por um período inferior a oito horas/dia. Greve em 2006 em	Sim. Greves em 2003, 2004, 2006, 2007.	Sim. Greves em 2003, 2004, em 2006, 2007.

<sup>80</sup> Segundo a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) foram registrados mais de 500 casos de afastamentos nas montadoras, tanto na alemã como na francesa. O motivo são Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). As reclamações e denúncias sobre o número de afastamento no trabalho ocasionou por parte do governo de Estado a designação de uma Força Tarefa, em 2006, composta pelo Ministério do Trabalho e Emprego - DRT/PR, o Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, a Secretaria de Estado da Saúde - SESA/CEST, a Secretaria de Estado do Trabalho, o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba e as empresas montadoras Volkswagen, Renault e Volvo para realização de diagnósticos e proposição de soluções para a situação.

<sup>81</sup> Embora greve e paralisação possam ser sinônimos, pois uma greve é uma paralisação da atividade de produção, optou-se em diferenciar, nesta tese, os dois termos. Assim, a paralisação diz respeito à interrupção do trabalho por um período superior a quinze minutos e inferior a um dia de trabalho. Elas são mais constantes e ocorrem por razões diversas, como ausência de trabalhador na linha e o mesmo ritmo mantido, demissão entre outros problemas do cotidiano da produção. O termo greve é utilizado para as interrupções do trabalho por um período superior a um dia de trabalho. Geralmente, acontece nas datas-base, como observado no quadro sete.

	conjunto com as demais montadoras no Estado.		
Existência de paralisações fora do período de negociação das datas-base	Relato de uma manifestação: ajuste da grade salarial	Foram relatados diversos casos de paralisação*.	Foram relatados diversos casos de paralisação*.
Frequência de paralisação das linhas por tempo superior a quinze minutos	Raramente	Freqüentemente. Aproximadamente uma a cada dois meses.	Freqüentemente Aproximadamente uma a cada dois meses.
Razões das greves e paralisações	- Reposição salarial - PLR	- Aumento e reposição salarial - PLR - Redução da jornada - Hora-extra - Demissões -Time de trabalho incompleto	-Aumento e reposição salarial - PLR - Redução da jornada - Hora-extra - Demissões -Time de trabalho incompleto
Conflitos	- Localizados -Preocupação com abertura de terceiro turno. - Não adequação dos trabalhadores no plano de cargos e salários. - Falta de autonomia dos trabalhadores. Autonomia relativa somente à produção nas EAGs. - Conflitos pontuais, por exemplo, com a gerência, com os coordenadores, quando sentem falta de democracia e de respeito.	- Falta de rodízio na pintura, setor onde tem maior índice de afastamento. - Time de trabalho incompleto e mesmo ritmo mantido. - Dificuldade de negociação com a empresa. - Convocação para hora extra. - Excesso de trabalho. - Mudança de turno do trabalhador.	-Pressão, ritmo puxado. - Excesso de hora-extra, - A fadiga nos postos de trabalho. - Convocação para hora extra. -Grande número de trabalhadores contratados por tempo determinado. - Alta rotatividade. - Mudança na filosofia da empresa - Terceirização

**Fonte:** Entrevistas com delegados sindicais, comissões de fábrica e acordos coletivos: vários anos. Elaboração: Bridi, 2008.

\* As paralisações da linha acontecem aleatoriamente no cotidiano da produção por diversas razões atinentes às condições de trabalho, por isso, não tivemos como precisar as principais.

Saltam aos olhos, nas falas dos entrevistados, as diferenças das condições de trabalho entre as montadoras: na Volvo parecem ser melhores se comparadas com as

outras duas montadoras, no que tange ao ritmo, à jornada e à própria gestão do trabalho como relata o entrevistado:

O cara entra lá e vê o ritmo de trabalho: ‘a não! Vou trabalhar um, dois anos aqui’. Porque daí, não tem a pretensão de se aposentar trabalhando lá. E aqui na Volvo, se você perguntar para qualquer um, ninguém quer sair daqui. Até a gente tem certo cuidado quando eu peço alguma coisa nesse sentido para Volvo, porque a Volvo vai lá e dá condições necessárias que não motivam o cara sair daqui para outras empresas, não é! Então, nesse aspecto ela não deixa de ter razão. A gente ta ali brigando pra melhorar tudo. Quem tem uma consciência que é a situação [das outras empresas], acaba relevando algumas coisas, né. Se for levar a ferro tudo ai... A Volvo também mede isso, quer dizer, se não ta saindo trabalhador daqui para ir para outras empresas... (BRIDI, 2006. Entrevista com CF da Volvo, 04 jun. 07)

Como se pode observar no quadro nº 8, os conflitos na Volvo, evidenciados tanto pelos membros da CF quanto pelos delegados sindicais, referem-se mais a questões localizadas, embora eles apresentem outras preocupações, como é o caso de um projeto em andamento – a “Fábrica do Futuro”, similar ao Consórcio Modular de Resende – onde o quadro principal de trabalhadores compõe-se de um núcleo muito reduzido e a produção é feita pelo conjunto dos parceiros<sup>82</sup>. A terceirização de atividades é uma das preocupações mais ou menos permanentes nas três empresas.

Acho que toda negociação tem conflito, principalmente quando se envolve terceirizados e segurança, saúde e segurança. É uma parte que a gente sempre entra em conflito quando você vai discutir PRL para afastados. Ele é totalmente contra pagar participação no lucro para afastados. A maioria por culpa da empresa que não investe em segurança, por isso gera esse número alto. Para o nosso lado, nós achamos que quando a pessoa está afastada, são as pessoas que mais necessitam, principalmente, quando não é doença relacionada ao trabalho. Ele não tem assegurado o fundo de garantia. Ele não tem assegurado o tratamento médico que ele tem que bancar, arcar com tudo isso. Geralmente, ele tem um salário menor de quando ele estava na ativa. Não tem nem o direito de participação nos lucros [que é] o fôlego que ele tem para sair dessa situação que ele está. Tem muito conflito na negociação da participação

<sup>82</sup> No Consórcio Modular os fornecedores são colocados dentro da fábrica sendo responsáveis pela montagem dos veículos. Nele há uma repartição de investimentos, custos, responsabilidades e, especialmente riscos, distanciando-se das relações de exterioridade que marcam as terceirizações segundo Arbix e Zilbovicius citados em Ramalho e Santana (2002, p. 92). Para esses autores, as relações de trabalho também são distintas, pois todos os funcionários usam o mesmo uniforme sendo que somente os logotipos são diferenciados. Os padrões salariais são os mesmos além de todos pertencerem ao mesmo sindicato.

dos lucros da Data Base. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da CF da Volkswagen-Audi)

Um dado que tem chamado a atenção e que está diretamente relacionado às condições de trabalho diz respeito ao número de trabalhadores afastados do trabalho nas montadoras, principalmente na Volkswagen-Audi, considerada pelo sindicato a campeã em lesionar o trabalhador no ano de 2007, seguido em menor número pela Renault, mas ainda assim bastante significativo.

O histórico de trabalho nosso mostra uma realidade muito perniciosa né? Você avalia que de três mil e setecentos, três mil e oitocentos funcionários hoje, sendo esses três mil e duzentos de produção, nós temos mais de quatrocentos trabalhadores afastados pelo INSS, e isso daí é excesso de trabalho. Boa parte deles [está] com LER. Eu estou na comissão de fábrica há três anos, e tenho artrose nos dois ombros, com 34 anos. É um problema comum dentro Volks, e isso é em decorrência do que? De uma carga de trabalho, uma jornada de trabalho. [...] por conta do banco de horas, nós chegamos a fazer 60 horas na semana, então era um ritmo alucinante mesmo. E aí o trabalhador não agüenta. Não existe trabalho pesado na Volks [...] é um trabalho repetitivo, você levanta essa garrafa de água uma vez ela tem dois quilos, mas você levanta cem vezes no dia e aí você não consegue fazer com que o seu corpo se recupere desse esforço (BRIDI, 2006. Entrevista com o coordenador da CF Volkswagen-Audi, 13 jul.07)

Segundo consta no jornal do sindicato "A voz do metalúrgico" (fev. 2008), o percentual de afastamentos, em 2006, entre os metalúrgicos, aumentou 600%. Sendo que só nas montadoras foram 700 afastados por invalidez permanente. Desse total, em 12 meses, somente na Volkswagen-Audi, o sindicato registrou 571 CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho). Embora o dado seja de 2006, estes números se repetem noutros anos, com pequenas variações.

Condições de trabalho, ritmos intensificados e jornadas estendidas de trabalho compõem dos fatores que induzem a lesões definitivas nos trabalhadores. Assim, desabafa o membro da CF:

A doença ocupacional é nosso caos, acidente no posto de trabalho é nosso carma, as demissões por causa de pessoal doente para nós é um trauma, excesso de hora extra, o pessoal se fatiga nos postos, pressão psicológica e

assédio moral dentro da empresa, isso aí é tudo que nós temos que discutir no dia-a-dia (BRIDI, 2006. Entrevista com o coordenador da CF Volkswagen-Audi, 13 jul.07)

No caso de uma das empresas, a situação se agrava para os trabalhadores que se encontram na condição de contratados por tempo determinado, que são uma maioria naquela planta, segundo os sindicalistas, pois nesses casos, o trabalhador mesmo doente pode ser desligado sem ônus para a empresa, porque ele não é um trabalhador com todos os direitos e proteção assegurados. Nesses casos, os representantes internos dos trabalhadores têm uma ação crucial: forçar a paralisação da linha de produção em função da demissão de trabalhador com CAT, como nos foram relatados diversos casos. Além da hora extra, a presença de terceirizado na produção, seguidos de outros, tais como relacionamento com chefias, desvio de função e demissão, embora não necessariamente nessa ordem estão entre os focos de conflitos entre trabalhador e empresa.

Os conflitos em decorrência da produção enxuta e flexível que são de diversas ordens não significam, entretanto, que no chão de fábrica se estabeleça a guerra entre o capital e o trabalho. Embora a luta que se estabelece entre ambos não se resuma a um antagonismo radical, as tensões têm sido mais ou menos proporcionais ao ritmo intensificado e à maximização dos lucros que ocasionam ações coletivas no interior das fábricas pesquisadas representando um esforço em reduzir as disparidades.

Acompanhemos no quadro algumas das condições de trabalho atuais em razão das ações coletivas desenvolvidas que hoje se assemelham nas três montadoras, como visto no capítulo quatro. Como podemos observar no ano de 2007, há semelhanças em vários aspectos, nas três plantas: jornada de trabalho de 40 horas, flexibilidade no tempo e de remuneração, contratação flexível e a partir de 2004, o mesmo piso salarial como pode ser visto no QUADRO 9.

**QUADRO 9 - COMPARATIVO: CONDIÇÕES DE TRABALHO NA VOLVO, VOLKSWAGEN-AUDI E RENAULT, ANOS 2000 E 2007**

Empresa	Volvo		Renault		Volkswagen-Audi	
	2000	2007	2000	2007	2000	2007
Jornada de trabalho	40hs.	40hs.	44hs.	40 h.	44hs.	40 h
Banco de Horas	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não
Hora Extra	Sim	Sim	Sim	Sim. Fre- qüente	Sim	Sim. Frequente
Contrato por Tempo Determinado	Sim	Não. Possibilidade para novos projetos	Sim	Sim. 50 %	Sim	Não.
Remuneração	-	Plano de Cargos	Parte fixa + variável	Parte fixa + variável	Parte fixa + variável	Parte fixa + variável
PLR	Sim. O 14º salário pós 1990 mudou para PLR (Parte fixa +variável)	Mantém-se	Sim.	Sim	Sim	Sim

FONTE: Entrevistas com delegados sindicais, comissões de fábrica; Acordos Coletivos: vários anos. Elaboração: Bridi, 2008.

Em suma, a análise do conjunto das movimentações dos metalúrgicos e de suas comissões de representação interna, nos anos 2000, demonstra que as ações coletivas no interior das fábricas pesquisadas, não se resumem somente às lutas pela repartição dos ganhos, embora tenha centralidade entre os conflitos, pois os ganhos salariais acima da inflação e elevação dos valores da PLR são metas a cada data-base. As ações dão-se também por condições de trabalho, uma vez que o excesso de jornada associado ao ritmo intenso tem resultado, por exemplo, no adoecimento de parcela dos trabalhadores.

A trajetória da classe trabalhadora na indústria automobilística tanto no plano nacional quanto internacional revela uma história de lutas. A análise dos acordos coletivos ano a ano, feita por Bridi (2005, 2007), mostra um quadro de conquistas realizadas pelos trabalhadores, sobretudo da Volkswagen-Audi e da Renault, os

quais amargavam baixíssimas remunerações (até 60% menores do que no ABC paulista e Volvo em torno de 40 %) e jornadas de 44 horas, além da ampliação das horas trabalhadas com convocações para hora extra postas no Banco de Horas. Registramos a participação de seus trabalhadores já em 1999, no Festival de Greves, época em as empresas tinham se instalado no Paraná.<sup>83</sup>

Dessa forma, todas as conquistas que realizaram entre as quais, a elevação do piso salarial e a redução da jornada de trabalho foram resultados da luta política e do conjunto de greves realizadas pelos trabalhadores nessas plantas, seja da Volvo desde os anos 1980, quando realizam a primeira greve histórica nessa empresa, seja da Volkswagen-Audi e Renault<sup>84</sup>.

Segundo a avaliação dos trabalhadores, ainda perduram diferenças nas médias salariais entre as empresas, porém, o quadro dos pisos salariais nas três montadoras (ver TABELA 5) demonstra a tendência de equalização entre os pisos, já nos primeiros cinco anos de 2000. Isso pode ser explicado também pela capacidade de mobilização dos trabalhadores, desde os anos 1999, quando os mesmos participaram do Festival de Greves ocorrido no Brasil, e era reivindicada a melhoria dos salários. Avaliamos que os trabalhadores da Volvo foram os que mais sofreram perdas salariais com o processo de reestruturação pelo qual a empresa sueca passou nos

---

<sup>83</sup> Em 20 de Outubro de 1999, cerca de sete mil trabalhadores da Renault, Volkswagen-Audi e Volvo, paralisaram o trabalho para reivindicar a negociação coletiva nacional, um piso unificado de 800 reais, um abono de 800 reais, a redução da jornada de trabalho, o fim do trabalho aos sábados e do banco de horas e garantia no emprego. Essa paralisação fazia parte do festival de greves ocorrido no país. De acordo com informações do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, o piso salarial na Volvo era de 540 reais, na Renault e na Volkswagen-Audi girava em torno de 465 reais, enquanto que o piso de São Paulo era de 1.400 reais. Nessas duas empresas, esta foi a primeira greve que os trabalhadores realizaram. Nessa época, os trabalhadores da Chrysler, ainda instalada em Campo Largo e cujo piso era de 350 reais não paralisaram junto com as demais, porque a empresa concedera férias coletivas. As diferenciações salariais no país teriam motivado a greve, segundo o Dieese (BRIDI, 2005, p. 133).

<sup>84</sup> O piso salarial nas montadoras do ABC segundo jornal dos metalúrgicos do Sindicato do ABC, em setembro de 2007, foi elevado para R\$ 1.110,00 (a média é maior), no Paraná também está em torno desse valor. Em 1999, a distância dos pisos do ABC e Paraná era maior em torno de 60%. As disparidades salariais para o setor no plano nacional, no entanto, continuam acentuadas e por isso, a luta dos metalúrgicos do setor automobilístico era pela criação de um piso nacional de R\$ 1.300,00 em 2007.

anos 1990, em vista da estratégia da empresa de contenção dos salários e de equiparação com o mercado local e não mais com o ABC paulista.

A Volvo segurou o piso dela, porque senão a luta ia ser muito grande e ia aumentar muito o piso das outras duas. Nesse ponto, eu acho que o trabalhador da Volvo perdeu, o que está entrando agora. Porque ele vai entrar com um salário com certeza 30, 40% do que se estivesse entrando na outra. Eles estão entrando praticamente com o mesmo salário das outras duas empresas. A empresa segurou, segurou! Porque, na verdade é o seguinte: quando eu começo a mandar trabalhador embora, com 15, 20 anos de casa, ganhando uns 2.000 reais, começo a contratar caras por 800, 900,00 reais, eu estou diminuindo a minha folha salarial, estou diminuindo a minha massa de custos e não estou diminuindo o número de horas (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical, 16 maio 05).

Acompanhem os pisos salariais nas montadoras que constam dos acordos por empresa até 2003, sendo que a partir da data-base de 2004, passaram a negociar com o SINFAVEA para as três montadoras.

**TABELA 5 - PISO SALARIAL POR EMPRESA: DAS MONTADORAS DE VEÍCULOS DO PARANÁ, VÁRIOS ANOS (EM REAIS)**

Período***	Volkswagen-Audi	Renault	Volvo
1999	543,00	500,00	550,00
2000	500,00 (parte fixa) 43,20 (variável)	-	600,00
2001	600,00 (fixo) 52,14 (variável)	600,00	Ingresso: 600,00 Após 6 meses: 660,00 24 meses: 700,00
2002	630,00 (fixo)	690,00	Ingresso: 622,00
2003	670,00	846,75	Ingresso: 722,00 Após 12 meses: 766,00

**CONVENÇÃO COLETIVA: PISOS SALARIAIS VOLKSWAGEN-AUDI, RENAULT E VOLVO\*\***

2004	867,00
2005	1,035,00
2006	1,078,37
2007	1,086,78
2008	1,168,00

Fonte: Acordos Coletivos. Elaboração: Bridi, 2008

\* Os pisos salariais constam dos acordos por empresa até 2003.

\*\* A partir de 2004, as negociações passam a ser feitas entre o SINFAVEA e o SMC na Convenção definindo o piso único para as três empresas.

\*\*\* Considerar que a data-base é de 01 de setembro até 31 de agosto do ano seguinte



As greves para aumentos salariais e elevação da PLR têm sido uma constante nestas montadoras, quase uma greve a cada data-base, demonstrando grande capacidade de mobilização da categoria:

Nós fazemos uma negociação coletiva todo ano, na data-base, com a categoria mobilizada. Nós pegamos os acordos nossos aqui, tudo que é acordo nós pegamos a inflação mais 3, 4, 5% de aumento real. Então, para mim, a minha menor preocupação é a data-base, o acordo coletivo dos últimos sete, oito anos. Porque o nosso foco hoje é discutir PLR, é um ganho a mais para o trabalhador. Hoje, além dos treze salários normais, que seriam os doze mais o décimo terceiro, quando se discute uma PLR boa, você está dando mais um, dois, três salários para o trabalhador. A proposta que o pessoal rejeitou na Assembléia é uma PLR de 3.200 reais, com uma antecipação de 1.750. Você vai na Volkswagen, o meu trabalhador ganha 1.000 reais, eu estou rejeitando uma proposta de 3.200, eu estou dizendo que, no mínimo, mais 3,2 salários do cara já está garantido, mas eu quero mais. [...] Então hoje, o foco do movimento sindical, como o nosso sindicato, o foco é negociação. O foco é negociação (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical, 25 maio 05).

Sobre as greves realizadas, diz o trabalhador: "a gente, muitas vezes, costuma avaliar uma greve não com resultado imediato, ele é a médio e a longo prazo. É aquilo que eu disse para você ainda agora: você faz uma greve e vira uma queda de braço: a empresa vai querer mostrar que é mais poderosa que o sindicato, entendeu?" (Bridi, 2006, Entrevista com membro da C. F da Volkswagen-Audi em 14 de maio de 2007). Para os representantes dos trabalhadores, faz parte da lógica da empresa deter o poder sobre os trabalhadores a qualquer custo. Esse é o pensamento do entrevistado:

O poder tem que ser mantido através do medo não é? O capital hoje, [...] é nítido que ele usa o princípio maquiavélico. Pode ter todo mundo bem, por exemplo, [mas] eles mandam alguém [embora] para mostrar pra todo mundo que não é bem assim. Esse era por causa de hora extra, outro porque não veio no sábado, manda alguém, e diz: 'mandamos esse. O próximo pode ser você! Faz um espírito de terrorismo não é? Através dessas demissões, quando tu vê, o cara esta em situação difícil, mas outra situação que nós, enquanto sindicato, nós podemos pressionar (BRIDI 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07).

Nessa condição, os trabalhadores reconhecem-se como subordinados, como fala Stavenhagen (1974), pois além de reconhecerem-se em oposição ao capital, também compartilham interesses comuns e uma identidade histórica: trabalhadores metalúrgicos da indústria automobilística, fazendo-se na história local, influenciados e até articulados com os trabalhadores de plantas de outros estados e países. As determinações do capital globalizado, portanto, parecem encontrar resistências no plano local pelos trabalhadores. De modo geral, o papel das CFs e CS tem sido o de intermediar conflitos, negociar, conquistar direitos e propor soluções em ações mediadas ou não pelos sindicatos.

Nos últimos cinco anos, como mostra o QUADRO 10 que sintetiza as principais ações dos trabalhadores nas três montadoras, resultaram conquistas de aumentos salariais, redução da jornada entre outros.

**QUADRO 10 - PARALISAÇÕES E GREVES NAS MONTADORAS NO PARANÁ: 2003-2007**

Ano	Volvo	Renault	Volkswagen-Audi
2003	Campanha Emergencial: Paralisações nos dias 22 a 25 de abril pelo período de duas a oito horas Reposição integral do INPC na data-base	Campanha Emergencial: Greve *Reposição salarial /abono *Redução da jornada	Campanha Emergencial: Greve *Reposição integral do INPC (Índice Nacional de Preços o Consumidor)
2004	Acordo / sem paralisação	Greve em 2004 na data-base	Greve 2004 de sete dias: *Redução da jornada *Aumento salarial *Fim do Banco de Horas
2005	Acordo / sem paralisação	-	Paralisação de duas horas. Empresa negocia acordo.
2006	Greve *Aumento salarial e da PLR	Paralisação de 2 h; protesto contra excesso de horas extras; decisão de não trabalhar no sábado.  Greve *Aumento salarial e PLR	Paralisação de quatro horas contra demissões; protestos de 24 horas contra demissões  Greve *Aumento salarial e PLR
2007	Paralisação de uma hora. Negociação com a empresa de reajuste de 7,44%.	Greve *Reivindicação de 8,5% mais R\$ 2000 de abono	Greve *Reivindicação de 8,5% mais R\$ 2000 de abono

Fonte: SMC, diversos boletins; Jamil Davila, diretor do sindicato. Elaboração: Bridi, 2008.

(-) sem dado

Greves com fins de elevação salarial (2003, 2004, 2006, 2007), como também para redução da jornada de trabalho, foram e continuam sendo determinantes na relação entre montadoras e trabalhadores, como revela o fragmento de notícia em jornal paranaense sobre a última data-base da categoria:

Ontem, durante as assembléias, os trabalhadores decidiram que não vão mais trabalhar em regime de horas extras, pelo menos até o surgimento de uma proposta. Hoje, o SMC comanda novas assembléias com trabalhadores do 1º e 3º turnos da Volks e da Renault, às 6 h. A estratégia será a mesma: repetir o protesto para forçar as empresas a negociarem. [...] Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos, paralisações por tempo indeterminado não estão descartadas (O Estado do Paraná, 14 de setembro de 2007).

No ano de 2007, os trabalhadores da Volkswagen-Audi e da Renault reivindicavam um reajuste de 8,55%. Não aceitando a proposta do sindicato patronal entraram em greve. Já os trabalhadores da Volvo aceitaram o reajuste de 7,44%, porque segundo dirigentes sindicais, o valor médio dos salários nessa planta é mais elevado que nas demais. Significa, portanto, que os trabalhadores de cada planta apresentam interesses próprios que podem, algumas vezes, coincidir com os de outras plantas, alcançando maior unidade entre os mesmos, como foi em 2006, quando os trabalhadores das três montadoras fizeram greve interrompendo as atividades de produção pelo período de três a cinco dias.

As diferenças de posição dos trabalhadores entre a Volvo e as demais plantas, na greve de 2007, podem ser explicadas por diversos fatores, entre os quais, condições de trabalho, relações de trabalho, que parecem “mais democráticas”, as médias salariais serem maiores e o próprio fato da CF ter conseguido se antecipar na negociação<sup>85</sup>.

Os conflitos são, portanto, provenientes das condições de trabalho e da maximização dos lucros com salários incompatíveis. Nesse sentido, a busca por

---

<sup>85</sup> Todas as entrevistas foram feitas nesta empresa (foram quatro dias inteiros passados na fábrica) e pôde-se observar a possibilidade de pequenas interrupções no trabalho para conversar com o trabalhador. Em duas outras visitas, ao final da jornada, os trabalhadores iam parando alguns antes que outros, à medida que terminavam as tarefas.

elevação dos salários se destaca, com mobilizações anuais em torno das PLRs, inclusive pelo peso que representam na composição dos ganhos salariais anuais, como mostra o quadro 11. Segundo Kafrouni (2005) que estudou a PLR/PPR<sup>86</sup> nas montadoras locais, o valor pago da PLR significa uma importante parcela dos ganhos dos trabalhadores da linha de montagem como exemplificam os rendimentos salariais nas duas montadoras selecionadas mostrados no quadro:

**QUADRO 11 - RENDIMENTO COM E SEM PLR: VOLKSWAGEN-AUDI E VOLVO, ANO 2005 (EM REAIS)**

Empresa	Volkswagen-Audi		Volvo
	Trab. da produção	Trab. administrativo	
Salário médio	1.161,26	3.930,67	2.200,00
Total do salário anual (salário + 13º sal. + 1/3 férias)	15.483,00	52.408,00	28.000,00
PLR	3.600,00	3.600,00	5.470,00 (1.900+1.7)*
Salário anual + PLR	19.080,00	56.008,00	33.470,00
Crescimento da renda com PLR (%)	23.26	6.87	19.54
Nº de salários adicionais com a PLR	3.10	0.92	2.60

**Fonte:** IWASAKI, F.; DIEESE, 2005; (apud KAFROUNI, 2005). Reelaboração: Bridi, 2008.

\* Na Volvo, parte da PLR é fixa e parte variável.

Tanto na Volvo quanto na Volkswagen-Audi, os valores da PLR crescem o rendimento do trabalhador entre 19% e 24%, o que justifica a pressão que os trabalhadores exercem para obter esse ganho extra a cada ano. Já, para os trabalhadores do administrativo, nas duas montadoras, não representam um peso tão significativo quanto o é para os trabalhadores que atuam diretamente na produção da mercadoria, também porque os salários são maiores, comparados aos produtores diretos de veículos automotores. A PLR/PPR cumpre o duplo papel de flexibilizar a remuneração e levar o trabalhador da linha de produção a cumprir as metas de produção e reduzir o absenteísmo. Nesse sentido, pode ser visto também como um

<sup>86</sup>PLR corresponde a Participação nos Lucros e Resultados e PPR Programa de Participação nos Resultados. A Volvo utiliza a denominação PLR. A Volkswagen-Audi também, porém passou a utilizar a denominação

dos mecanismos de controle já que induz os trabalhadores a uma mútua vigilância individual e enquanto equipe. O lado perverso desse tipo de remuneração está na quebra da solidariedade de classe e por se constituir numa remuneração mais barata, já que não é considerada salário. Entre os seus efeitos estão a fragilização da seguridade social e de políticas públicas. Noutra dimensão, afirma Kafrouni (2005, p. 90), que tais programas – PLR/PPR – além de possibilitar a ampliação da renda do trabalhador, também abrem a "perspectiva de discutir processos de trabalho, inovações tecnológicas, questões vinculadas a metas de produtividade, lucratividade, produção e qualidade". Metas não cumpridas geralmente trazem questionamentos entre os trabalhadores sobre as condições de trabalho. O não cumprimento das metas tem relação com o número de trabalhadores na linha, as condições dos equipamentos e das máquinas, como também pode representar a distância entre planejadores e executores, o que pode forçar, no mínimo, o diálogo entre ambos.

Como vimos, os trabalhadores agem mediados pelos seus representantes internos. Segundo Morin (1990, p. 116) a ação é estratégia, cuja palavra não quer dizer um programa pré-determinado, ela permite, "a partir de uma decisão inicial, encarar um certo número de cenários para a ação, cenários que poderão ser modificados segundo as informações que vão chegar no decurso da ação e segundo os imprevistos que vão surgir e perturbar a ação".

Se os trabalhadores vivem um cenário de incerteza, isto recai sobre suas ações e estratégias. A ação, analisa Morin (idem, p. 118), "supõe complexidade, quer dizer imprevisto, acaso, iniciativa, decisão, consciência dos desvios e das transformações". Ela é o reino do concreto, embora seu domínio seja aleatório e por vezes, encoberto por algum grau de indefinição. Nesse sentido, é uma aposta que os trabalhadores realizam com base nas informações que conseguiram obter e nas relações de força que acreditam ter para negociar com a empresa. Como relatam os

---

PPR como a Renault. Talvez seja a denominação mais adequada pelo caráter desse prêmio.

trabalhadores da CF de uma das montadoras no Paraná, por ocasião da reivindicação para que a empresa revisse os salários:

Nós aqui levantamos uma bandeira, dizendo o seguinte: que não dava para aceitar mais os salários achatados da forma que estava. Nós tínhamos trabalhador aqui dentro com oito anos, nove anos de empresa, ganhando cem reais acima do piso. Isso foi um movimento da comissão. E nós levamos a proposta para a empresa, tentando discutir na mesa, e a empresa não entendeu, naquele momento, que daria para fazer alguma coisa para arrumar o salário das pessoas que estavam com o salário muito defasado. Nós dissemos: 'se não dá, nós vamos tomar uma atitude'. Eles disseram: 'você é que sabem, a ordem da direção é que nós não podemos fazer nada', o RH falou isso (BRIDI, 2006. Entrevista com a Comissão de Fábrica, 19 ago. 04).

Os dois lados, empresa e trabalhadores fazem a aposta, sem a certeza dos resultados e mesmo das estratégias utilizadas, como revela o relato

Nós nos organizamos para fazer esse manifesto. Houve, acho que um exagero de nossa parte, porque nós paramos aqui, nessa entrada aqui, fizemos aqui uma assembléia com os trabalhadores, os trabalhadores decidiram: 'vamos fazer uma passeata', percorrendo todos os outros prédios e pedindo ao pessoal que saísse, e aquilo foi engrossando. [...] num corredor estreito, mil pessoas passando, apitando, e todo mundo levantando, o pessoal lá do 2º andar já desceu também e, quando nós chegamos aqui, na entrada, já estava o presidente parado, o diretor de RH, todo mundo olhando, e aquele pessoal que não parava de passar. [...] Isso foi problema, até depois nós reconhecemos, poderíamos ter evitado, aí eles ficaram mordidos: 'não vamos fazer nada'; 'tá bom, então nós vamos ficar sentados aqui'. Ficamos até 11 horas, aí fizemos uma assembléia. 'Não! Vamos voltar a trabalhar', convencemos o pessoal a voltar a trabalhar, mas, para eles, aí foi um... Mas, hoje, nós ganhamos. A nossa relação ficou estremeçada durante uns meses, um, dois meses 'não, não vamos mais, nós temos que mudar a relação com a comissão de fábrica, porque isso, porque aquilo'. Depois, devagarzinho e tal, ficou tudo numa boa. (BRIDI, 2006. Entrevista com a Comissão de Fábrica, 19 ago. 04).

A pressão para a revisão da grade salarial funcionou, embora não imediatamente. A passeata dentro da empresa sinalizou para a necessidade de rever os enquadramentos salariais dos trabalhadores que se encontravam defasados. Foi uma ação localizada e que não ganhou a mesma visibilidade que uma greve, porém produziu o efeito de melhorar as condições salariais de uma parcela dos trabalhadores. O papel da CF nessa empresa foi importante para as conquistas

obtidas, dentre as quais, a redução da jornada de trabalho para 40 horas em 1995, embora nos anos 1990, também tenham tido uma ação bastante defensiva para evitar mais precarização das condições de trabalho.

A intensificação do ritmo de produção, a eliminação de toda e qualquer porosidade de tempo no trabalho, a organização do trabalho em times, grupos, células ou equipes autogerenciáveis, a adoção de inovações organizacionais características na indústria automobilística na realidade local estudada são estratégias do capital para ampliar a extração da mais-valia. Na análise de Marx, a produção da mais-valia e sua transformação em lucro é a finalidade última e determinante da produção capitalista. A tendência a reduzir o preço do trabalho ao mínimo se converte na mais poderosa alavanca para a intensificação da força produtiva social do trabalho. A cada crise que passa o capitalismo, o aperto sobre a mão-de-obra tem sido uma das suas primeiras ações, sendo que nos anos 1990, a década neoliberal, uma das ferramentas foi justamente a flexibilização também da remuneração mensal com a introdução de um percentual do salário variável.

A persistência do discurso em prol do barateamento da mão-de-obra, da necessidade de modernização da legislação trabalhista – leia-se aqui de flexibilização – esconde o embate entre capital e trabalho. A onda neoliberal que assolou o Brasil, principalmente nos anos 1990, levou a acirradas disputas entre capital e trabalho pelo “controle do futuro”, como afirmou Cardoso (1999, p. 152). Nem sempre o conflito é explicitado no plano real e no plano teórico, talvez por deficiência das teorias acompanharem o movimento do real em permanente mutação. Isso contribui para manter opaca a realidade, uma vez que as recentes teorias, assentadas sob o véu da pós-modernidade, ao promoverem a obsolescência das teorias explicativas da modernidade produziram num primeiro momento, o efeito de vazio e uma perplexidade atônita. Nesse sentido, é preciso insistir nas pesquisas sobre as mudanças na sociedade contemporânea, de modo a desvendar também aquilo que permanece.

O fato dos trabalhadores das montadoras tentarem impedir a diminuição dos salários e ampliar os ganhos como vem ocorrendo nas ações dos metalúrgicos das montadoras no Paraná, de acordo com Lefebvre (1979, p. 68), merece globalmente o nome de “luta de classes”. Contrapondo ao argumento da não existência de classe, esse autor afirma que as classes polarizadas em luta e conflito não deixam de constituir uma unidade, em que a burguesia como classe nacional ou transnacional, industrial, de serviços ou financeira, explora os trabalhadores como classe, sendo que, as classes dirigentes agem como grupos de pressão para ver seus interesses atendidos.

A visão dos trabalhadores que compõem as CFs, CS e delegados sindicais, é de que eles formam uma classe, em vista da sua situação comum com os demais que se encontram na mesma condição: de subordinação em relação à empresa que o emprega; da estrutural dependência com relação à classe capitalista, em vista da necessidade em vender a força de trabalho para sobreviver; da sujeição política e ideológica a que estão expostos com relação à classe dominante. Na medida em que os trabalhadores partilham de uma unidade de interesses, mantêm uma luta e uma relação de oposição e antagonismo com o capital. E as forças do capital, como analisa o coordenador da CF da Volkswagen-Audi, "elas nunca se dividem, se dividem quando o assunto é simplesmente renda de mercado, quando entram em pauta as negociações, os avanços na área social elas nunca se dividem" (BRIDI, 2006. Entrevista realizada com o coordenador da CF da Volkswagen-Audi, 13 jul. 07).

Isso significa o reconhecimento de que o capital também age como classe coesa quanto aos seus interesses. Para o trabalhador, a dificuldade de agir individualmente, justamente pela sua condição de fragilidade diante do capital, leva à necessidade da organização e da ação coletiva, como informa o relato:

Os trabalhadores individualmente, a grande maioria tem muita relutância em reagir. Quando as coisas se tornam muito grandes, chama esses trabalhadores. Na realidade, a nossa presença, dá a guarida da qual eles



imaginam que a nossa presença dá para eles. A nossa presença dá para eles, toma uma ação no sentido de cessar com algum tipo de problema ou de garantir uma melhoria. E a nossa ferramenta qual é? Nossa moeda de troca é o trabalho deles. Chama esses trabalhadores, paralisa o trabalho deles, às vezes no próprio local de trabalho deles, às vezes fora da fábrica mesmo, na entrada, alguma coisa assim. E aí, vamos ao debate com a empresa e como fazer com que esses trabalhadores voltem para o trabalho deles. Para isso você precisa estar conscientizando, chamando, falando, avisando. Às vezes, acontece um ato falho por parte da empresa, o trabalhador se machuca ou é demitido [...] injustamente, é, aí os outros trabalhadores acabam tomando as dores dele para si e você aproveita esses momentos para fazer o trabalho de agitação. (BRIDI, 2006. Entrevista com CF da Volkswagen-Audi, 13 jul. 07)

O trabalho de "agitação", ao qual se refere o depoimento, em verdade é a tentativa em construir um consenso quanto aos próprios interesses dos trabalhadores. A paralisação como ferramenta de pressão revela a existência de uma consciência quanto ao valor do trabalho realizado, como produtores de uma dada mercadoria – no caso em questão, o automóvel – produto valorizado na sociedade capitalista. Por outro lado, o fato de alguns trabalhadores – os membros das CFs e ou representantes do sindicato – necessitarem "estar conscientizando, chamando, falando, avisando", como destaca o depoimento acima, significa que a ação coletiva ocorre a partir de ações intencionais, de articulação e utilização de estratégias e ações políticas das lideranças dos trabalhadores.

As mudanças, portanto, pelas quais passaram a maneira de produzir e as relações de trabalho favorecidas pelas políticas de desregulamentações no Brasil, nos anos 1990, implicaram mudanças também nas organizações dos trabalhadores, incluindo aqui o sindicato da categoria que teve de se adaptar à nova realidade em negociar a cada data-base, inclusive com a revisão de direitos, agora des-sacramentados. Se, no entanto, olharmos ao longo da história para os conflitos no âmbito do trabalho, nas relações que se estabelecem entre o capital e trabalho, estes são mais ou menos os mesmos de outros tempos: condições de trabalho e remuneração e, mais perifericamente, porém não menos importantes, as relações

autoritárias, no trabalho por exemplo. Assim, é preciso fazer um esforço em distinguir o que é realmente novo nesse cenário da produção e as raízes de onde brotam os freqüentes conflitos na fábrica contemporânea: a origem nos parece ser a produção enxuta, a produção máxima com o mínimo de trabalhador, aonde qualquer evento na produção, como quebra de máquina e absenteísmo, por exemplo, resulta em esforços suplementares do reduzido número de trabalhadores. Essa produção máxima com o mínimo de trabalhadores maximiza os lucros também direciona as lutas que forçam a sua repartição. Por outro lado, as "novas" condições desses trabalhadores, consideradas aqui como aquelas referentes a maiores exigências impostas pelas inovações tecnológicas e de gestão da produção, que transferem responsabilidades aos trabalhadores, inclusive, àquelas em que não há a sua participação direta, mas que resultam de decisões do capital, das quais ele (trabalhador do chão de fábrica) não participou, tais como, as estratégias de marketing adotadas e os direcionamentos gerenciais da empresa. É compartilhado com o trabalhador o ônus pelas opções, inclusive mercadológicas, da empresa, quando a participação do trabalhador se restringe a algumas poucas decisões no plano micro da fábrica, isto é, no que se refere à sua produção e produtividade.

Venderam uma idéia e não é essa a idéia, que teríamos autonomia e discussões e tal, tal, tal.[...] Na prática, o que aconteceu? O trabalho dos antigos supervisores que tinha, de produção, uma boa parte administrativa que eles faziam, foi repassado aqui para o próprio pessoal da base fazer, das anomalias, questão de férias, foi tudo repassado para o pessoal de piso de fábrica fazer. E aí colocaram essas pessoas como representantes, vamos dizer, que teriam conviência com a empresa, que teriam afinidade com os interesses deles, e essas pessoas realmente se intitulam como mini-imperadores da área de sei lá o quê, né! E isso gera conflito (BRIDI, 2006. Entrevista com a CF da Volvo, 19 ago. 04)

Dessa forma, a remuneração flexível, que inclui uma remuneração condizente com metas de produção, produtividade e lucros; a produção flexível de acordo com a demanda, que envolve flexibilização da jornada de trabalho e formas contratuais flexíveis (por tempo determinado, estagiários, terceirizados); as negociações nas

datas-base, que implicam revisão de direito a cada ano, estão entre as características da moderna produção de automóveis, que trouxeram demandas, consideradas novas aos trabalhadores, como a vigilância e o auto-controle de uma produção guiada pelas metas definidas pela empresa, já que parte da remuneração consta de um percentual fixo e variável tanto dos salários quanto dos prêmios pagos sob o título de PLR ou PPR. O acompanhamento da produção – de modo que possam sustentar as negociações nas datas-base – só é possível ser realizado pelos trabalhadores envolvidos diretamente na produção. O conhecimento do que se passa no âmbito da produção é peça chave nas negociações entre trabalhadores, sindicato e empresa. A transferência do ônus é certa, porém partilha de algum bônus, depende da ação coletiva organizada dos trabalhadores.

Por isso, acreditamos que as representações internas de trabalhadores são cruciais nesse tipo de produção e organização da produção. Sem essa representação, os trabalhadores são presas ainda mais fáceis do capital. O acompanhamento ano a ano das negociações entre trabalhadores e empresas revela elevados patamares de mobilização nas plantas onde existem organizações internas dos trabalhadores. Não há motivo que leve a crer que se trata de mera coincidência. Significa que os conflitos não acabaram, tampouco a reação dos trabalhadores tem permanecido na esfera individual, reação que independe de uma consciência *a priori*, mas que se forja no cotidiano e nas relações entre os trabalhadores ainda que em bases fragmentadas.

## **CAPÍTULO 7 - AMBIVALÊNCIAS NO CHÃO DA FÁBRICA EM TEMPO DE MODERNIDADE.**

Para a concepção dialética, a totalidade social "é um complexo geral estruturado e historicamente determinado" (BOUDON, 2001, p. 381), envolve a compreensão da relação todo/parte, não é um todo já feito, determinado e determinante das partes; não é uma harmonia simples, pois não existe uma totalidade acabada, mas em processo de totalização, a partir das relações de produção e de suas contradições. A apreensão da totalidade só é possível através das partes e das relações entre elas. A totalidade social para Marx (1974) compreende a dimensão do trabalho – como mediador entre o homem e a natureza – e a ação do homem constituindo-se enquanto ser social, construindo o mundo e a história. A análise da realidade, portanto, implica dar conta de suas múltiplas determinações, interligações e mediações complexas.

Quaisquer análises que tendam a hierarquizar e a reduzir a ação coletiva, por exemplo, são construções teóricas circunscritas pelas limitações de um pensamento linear e a-histórico, que promove a disjunção entre as diversas dimensões do social: política, econômica, cultural. Tais análises não conseguem detectar que a exploração do trabalho, da natureza, das questões de desigualdade de gênero, de raça, de religião, por exemplo, fazem parte de uma lógica incapaz de apreender simultaneamente unidade e diversidade, continuidade e rupturas ao raciocinar em termos de oposições: “é isso, ou é aquilo”, em vez de pensar “nem é isso” e “nem é aquilo” ou “é isso e é isso”, como sugere Morin (1991). A complexidade da realidade não implica rejeição das partes que formam o todo, assim como do todo formado pelas partes e na análise da relação dialética entre parte e todo e entre as partes, pois uma dimensão contém outras, por exemplo, a dimensão econômica contém as dimensões políticas, ideológicas e culturais, significando que não é possível compreender a realidade de maneira unidimensional.

Da mesma forma que as relações sociais não podem ser explicadas por um número reduzido de causas, também as relações que se estabelecem no chão de fábrica não podem ser compreendidas na perspectiva de variáveis dicotômicas e excludentes do tipo: indivíduo *versus* sociedade, combatividade *versus* cooperação, resistência *versus* adaptação, individualismo *versus* solidariedade, ou seja, se as CFs são combativas, não cooperam; se resistem, não se adaptam; se os trabalhadores são individualistas, inexistente solidariedade, por exemplo. Em verdade, são variáveis que coexistem e se entrelaçam nas relações entre os trabalhadores, seus representantes e a empresa, difíceis de compreensão pela lógica de um pensamento puramente cartesiano. Nessa lógica, somos incapazes de perceber que os fenômenos apresentam múltiplas causalidades, inserem-se em diferentes ritmos de mudança e não-mudança, que, ao mesmo tempo em que aprofundam a dominação, também apresentam perspectivas de resistência, de adaptação, de mimetismo. Como exemplo de um fenômeno, que, a rigor, aprofunda a dominação, citamos a PLR, pois foi concebida como um instrumento da empresa para ampliar a produtividade de cada trabalhador, como estratégia de controle e de ampliação da lucratividade do capital, porém também tem sido um instrumento que forja a cada data-base, a mobilização, a ação coletiva e um olhar permanente sobre as condições de trabalho pelos próprios trabalhadores. Não nos parece que possa ser analisada somente sob um ponto de vista.

Da mesma forma, atribuir a cada causa um efeito subordinando o tempo a essa seqüência se revela como uma concepção mecanicista e simplificadora da realidade dos trabalhadores. Para exemplificar a complexidade a que nos referimos, citamos a análise do ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi e atual diretor do SMC sobre a greve de 2004, a qual trouxe desdobramentos importantes para os trabalhadores daquela empresa. Apesar de longa, a citação cumpre o papel de registro histórico do movimento:

Na minha avaliação a greve foi positiva, porque embora a gente não conseguiu tudo, a gente conseguiu parcialmente as reivindicações, mas para o trabalhador a impressão é que foi uma perda, foi um fracasso. Porque, nós fizemos uma greve de quatro dias, no primeiro turno foram cinco dias, no segundo turno quatro. E a empresa desde a apresentação da primeira proposta não apresentou nenhuma nova proposta e em momento nenhum a empresa quis discutir, disse que não tinha proposta e queria que [o TRT] julgasse a greve. Nós fizemos duas reuniões conciliatórias no TRT. A greve foi considerada legal, não precisando repor os dias parados. [Conseguimos] o fim do banco de horas, a PLR que a empresa pagava 2.700 reais e nós pedíamos 3.500 reais, o TRT jogou no meio deu 2.950 reais e a redução de jornada de 42 para 40 horas. Ou seja, ele seu tudo. E aquilo, o trabalhador voltou para a fábrica e os trabalhadores disseram que fomos heróis. Só que a fábrica recorreu e tudo aquilo que o TRT deu, foi por terra. E daí uma frustração muito grande e os trabalhadores paravam de novo, dois ou três dias depois. Só que aí essa segunda paralisação foi problema porque não se cumpriu a legislação de greve, não se deu prazo para a empresa, tinha a pauta de reivindicação. Então, a primeira parte foi tudo certinho! A gente dizia: 'olha tem que cumprir a lei de greve senão a gente vai entra pelo cano!'. A gente cumprindo tudo, a nossa chance já não é grande, imagine se a gente não cumprir! Mas os trabalhadores diziam: 'mas não foi a empresa que pediu que a greve fosse julgada? Foi. E agora ela não quer aceitar? Então, vamos para de novo e parou. E a Assembléia foi unânime, não teve um voto contra, foi assim de arrepiar. Só que também eles não tinham, como eu tentei dizer, gente a gente tem que dar um prazo, mas era vaiado, ninguém queria ouvir. Foi na quarta-feira que a gente parou. Inclusive a nossa proposta era o seguinte: 'nós vamos fazer assembléia agora, nós vamos dar um prazo para empresa'. Os trabalhadores disseram não! Vocês entram para tomar café e depois saem novamente para a Assembléia, os trabalhadores disseram: não! Aí, a empresa recorreu no TST e esse se pediu qual era o motivo da segunda paralisação. O sindicato respondeu. Só que o primeiro julgamento do TRT, esse disse que os trabalhadores teriam que voltar imediatamente para o trabalho, sob pena de multa de 500 reais para o trabalhador para o sindicato pagar. E aí o sindicato divulgou pelo rádio, TV, para o trabalhador voltar ao trabalho. Nessa segunda greve, o TST mandou voltar com a mesma multa e aí, a gente teve que voltar sem nada. Então a gente tentou uma forma negociada para acabar com a greve. E a gente chamou a Volkswagen, e a Volkswagen falou: 'nós não temos nada para apresentar, querendo novo julgamento da greve'. E se Julgou novamente a greve. Eles jogaram pesado! Aí, nós envolvemos o governo do Estado e fizemos uma reunião. O presidente da empresa dizia que era uma greve política, que o trabalhador não queria fazer greve. Aí não se conseguiu chegar num acordo. No corredor, conversando no corredor, nós dissemos: 'a gente tem que encontrar uma saída'. E eu tinha uma declaração do Comitê Mundial dos trabalhadores, que a direção da Volkswagen tinha dado autorização para a demissão dos trabalhadores em greve. Imagine a minha situação! E agora o que eu faço? (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical, 19 jul. 04)

Em resumo, os trabalhadores da Volkswagen-Audi, vitoriosos na primeira fase ao não obterem da empresa a aceitação dos resultados do TRT – que definia pelo fim do Banco de Horas, a redução da jornada para 40 horas e uma PLR próxima do que solicitavam os trabalhadores – entram em greve novamente. Porém, desta vez sem cumprir a Lei de Greve, o sindicato é condenado ao pagamento de multas pesadas, o que o leva a convocar os trabalhadores para retornar ao trabalho. Sem entrar no mérito sobre a atuação do sindicato, o fato é que, na seqüência de um mesmo acontecimento, os trabalhadores tomam o sindicato como herói e, no momento seguinte, como pelego. A vitória e fracasso caminharam juntos e, um dos atores, o sindicato, não conseguiu nem convencer os trabalhadores a não entrar em greve novamente, tampouco negociar só. Foi necessário extrapolar e requisitar um outro ator, o governo do Estado. Uma análise superficial concluiria rapidamente que o sindicato foi conivente com a empresa e contrário aos interesses da categoria. Entretanto, o sindicato como o ator que responde pela greve, inclusive, financeiramente, se encontrava numa encruzilhada: a decisão da empresa em demitir os grevistas e os pagamentos de multas. São, portanto, múltiplas as variáveis e as ambigüidades a se analisar nessa relação. Por outro lado, o sindicato tendo sido duramente questionado pelos trabalhadores na segunda greve, ao ser colocado na berlinda tanto pela empresa quanto pelos trabalhadores, possibilitou reavaliações e aprendizados quanto ao seu papel como analisou o diretor sindical entrevistado: da necessidade de estar próximo ao trabalhador, apresentar propostas a partir de consulta aos trabalhadores, pois objetiva, sem dúvida, não se desgastar diante seus representados e assegurar o poder de representação. Esse acontecimento, sem dúvida, gerou uma crise para o sindicato. O resultado final dessa greve, que envolveu uma negociação política entre os diversos atores, foi o fim do Banco de Horas e a redução da jornada para 40 horas – diga-se de passagem, a resistência

dessa montadora em diminuir a jornada semanal foi grande, haja vista ter sido a última no Estado a adotar 40 horas.

Nesse cenário, o papel das representações internas dos trabalhadores como enunciam os estatutos que as regulam nas três montadoras é também o de dirimir conflitos, antecipá-los, promover a ligação entre o trabalhador e a empresa. Nos termos que seguem, a Renault aceita implantar Sistema de Representação composto de delegados sindicais representantes dos trabalhadores, norteados pelos seguintes princípios:

1. são de competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, gestão, administração e controle de todos os seus negócios e atividades; 2. há interesse comum dos Empregados e da Empresa que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente; 3. o entendimento, o diálogo, a negociação e o acordo são os meios mais adequados para a *solução de problemas* e conflitos internos; 4. a eficiência e rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada de forma conjunta no ponto mais próximo de sua ocorrência; 5. o *diálogo* permanente e construtivo *aumenta a confiança recíproca*, desenvolve o respeito mútuo, estimula a *cooperação*, e, conseqüentemente, promove a *integração* e a *harmonia* no ambiente de trabalho, reduzindo ou *eliminando tensões, desconfortos, desentendimentos e confrontos*; 6. estão a Empresa e o Sindicato interessados e dispostos a prestigiar e acatar *entendimentos diretos* havidos entre a Empresa e seus Empregados, bem como os resultados decorrentes, desde que tais entendimentos não acarretem prejuízos diretos ou indiretos aos Empregados [grifos nossos] (Regimento Interno dos Delegados Sindicais da Renault, p. 1).

O entendimento, o diálogo, a cooperação, a integração, a harmonia, são esperados pela empresa quanto à atuação dos representantes internos dos trabalhadores da Renault. Além destes princípios, que também aparecem nos acordos das demais montadoras, destacamos o reconhecimento da importância em solucionar os problemas no momento em que aparecem e a referência ao sindicato da categoria. É destaque a proposição posta para os Delegados Sindicais, dessa planta o papel de "eliminar confrontos". São definidas as atribuições dos Delegados Sindicais, considerando que "os assuntos de higiene, segurança e medicina do



trabalho são de competência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA". Nos termos do acordo consta "para o bom desempenho das atribuições previstas neste Regimento, a competência de cada um dos membros eleitos Delegados Sindicais, limita-se aos termos nele contidos"; além dos princípios, papel e dos limites colocados aos Delegados Sindicais, o regimento também define os procedimentos, as etapas para a solução dos problemas (ver citação na íntegra), do local de atendimento, das eleições, condições para elegibilidade, condições de funcionamento, das garantias, deveres e direitos dos Delegados Sindicais, havendo um destaque para o papel do Coordenador (Regimento Interno dos Delegados Sindicais, Renault, s.d).

Empregado apresenta o problema diretamente ao hierárquico: Hierárquico soluciona ou tem resposta para o problema? Recebe e encaminha o problema ao hierárquico. Prazo: 05 dias para responder e/ou solucionar. Hierárquico tem resposta ou solução? Através do RT, o problema vai à gerência da área. Prazo: 05 dias para responder e/ou solucionar. A gerência tem resposta ou solução satisfatória? Apresenta recurso à RT, que deverá comunicar resolução conclusiva com fundamentação. RE solicita ao SMC/DRT. Resposta ou solução do problema é dada ao solicitante. FIM. (Regimento Interno dos Delegados Sindicais Renault, p. 10-11, s.d)

Na montadora Volkswagen-Audi, o acordo coletivo que define a representação interna de empregados ao reconhecer como princípios e estabelece o que segue:

Há interesses comuns dos empregados e da empresa que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente; o diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho, reduzindo ou *eliminando tensões*, desentendimentos e confrontos; a eficácia e a rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a *solução dos problemas* é buscada no ponto mais próximo de sua ocorrência; deve ser assegurado o tratamento justo e imparcial aos empregados através da aplicação uniforme das normas contratuais e legais vigentes; a solução de eventuais divergências, através do relacionamento direto, *cooperativo* e socialmente responsável e a *comunicação* entre a administração e os empregados são intensificados quando contam com a contribuição de interlocutores representativos; há interesses mútuos em aprimorar o relacionamento entre empresa e

empregados e/ou seu sindicato, mediante a criação de um canal de comunicação que possibilite o entendimento entre as partes, através do intercâmbio de informações e experiências , objetivando a preservação dos interesses comuns e viabilizando a *solução de eventuais divergências*, sem conflitos [grifos nossos] (Acordo coletivo: Representação Interna de Empregados da Volkswagen-Audi, p. 1, 2006).

Os trabalhadores eleitos são considerados interlocutores representativos, sendo que a empresa espera que os problemas sejam solucionados "sem conflitos". Além dos princípios colocados, os demais itens que aparecem no acordo/estatuto que regulamentam as atividades dessa CF, aparecem a preocupação em estabelecer as definições como RIE (Representação Interna de Empregados), área eleitoral (a subdivisão do espaço industrial da planta), nesse caso são três áreas; as diferenças entre "assunto individual" (questões de foro limitado ao interesse pessoal de cada empregado) e "assunto coletivo" (questão de interesse da coletividade dos empregados); estabelecem as atribuições dos membros da RIE de modo detalhado, entre elas, a de "receber dos empregados lotados em sua área eleitoral eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou da área" e "encaminhá-los diretamente aos níveis hierárquicos responsáveis pelas respostas ou soluções "; "fornecer à Empresa e a seus representados, por iniciativa própria ou mediante solicitação, informações trabalhistas relacionadas à sua área"; "organizar, divulgar, distribuir e computar os resultados das votações em pesquisas internas, patrocinadas pelo Sindicato precedentes a acordos coletivos"; "buscar soluções para os problemas internos"; "participar das reuniões da RIE colaborando na análise e avaliação conjunta dos problemas"; especificar os temas de atuação, tais como, o sistema de benefícios, jornadas, condições de trabalho, assistência médica, alimentação, transporte, plano de sugestões, qualidade, eficiência e produtividade, lazer, PPR e aplicações dos acordos. Nos demais itens, o acordo estabelece as condições para eleição dos representantes, quem, como, mandato, da campanha eleitoral dos candidatos, especificações a respeito dos votos, a proclamação dos

eleitos, os direitos e responsabilidades dos membros da RIE, relativos ao vínculo empregatício, ao cumprimento do mandato, os procedimentos para encaminhamentos de assuntos, dos encaminhamentos pelos próprios empregados e daqueles encaminhados pela RIE (Acordo Coletivo sobre representação interna de empregados Volkswagen-Audi). São assegurados nesse acordo, a representação dos delegados sindicais na CF e o relacionamento com o Sindicato da categoria.

Já, o acordo coletivo que regulamenta a representação interna dos trabalhadores da Volvo define como princípios gerais:

I - A Empresa e os membros da Comissão Interna de Representantes dos Empregados manterão um relacionamento de mútuo respeito e entendimento, visando garantir um tratamento justo aos empregados e a obtenção de um bom ambiente de trabalho. II - As partes poderão mutuamente sugerir mudanças na forma de atuação, visando a correção de eventuais falhas [...] III - A preocupação com detalhes burocráticos ou documentais será mínima, a fim de que o atendimento as questões dos trabalhadores seja pronto, direto e de bom senso. IV - É de exclusiva competência, direito e responsabilidade da Empresa, através de sua hierarquia gerencial, a direção, administração e o controle de todos os negócios. Se qualquer interesse dos trabalhadores for atingido, individual ou coletivamente, por qualquer ato baseado nesta cláusula, a Comissão Interna de representantes dos empregados poderá, dentro das regras deste acordo tentar modificá-lo (Acordo Coletivo: Comissão Interna de Representantes dos Empregados da Volvo do Brasil Veículos Ltda., p. 4-5, 2003).

Dentre os objetivos da comissão na Volvo, consta: "manter um canal efetivo de comunicação e negociação entre Empresa, os empregados e os seus representantes, para através do diálogo e entendimentos diretos, atender interesses mútuos; assegurar "um tratamento justo e imparcial aos empregados"; bem como "tomar conhecimento e fornecer subsídios para a tomada de decisões que envolvam e alterem as condições de trabalho". Também estabelece a composição, a distribuição dos membros por áreas de serviço, às atribuições dos membros da comissão, que, além daquelas atividades descritas na Volkswagen, faz constar a questão da segurança do trabalho e da participação "com subsídios nos processos de admissões, demissões, transferências e promoções". A participação da CF nos

processos de admissão, demissão, promoções e transferências indica para uma ação mais ampla dessa comissão, se comparada com os demais, inclusive no que diz respeito a uma prerrogativa que é do empregador como determina todos os acordos, ser dos diretores o papel do gerenciamento e gestão dos negócios.

No acordo da Volvo, numa das cláusulas estabelece que compete à Comissão "representar a vontade da maioria dos empregados, justificando através de abaixo-assinado, votação, Assembléia Geral ou outra forma de medir a vontade dos empregados". O teor dessa cláusula é importante porque ao mesmo tempo em que respalda as ações dos membros da CF, afirma princípios da democracia que devem nortear as ações da própria CF. Como nas representações internas das demais montadoras, também estatuí sobre os encaminhamentos das questões, formas, prazos; da coordenação e funcionamento da Comissão; das reuniões; da atas de reuniões; das normas eleitorais gerais, condições de elegibilidade, comissão eleitoral, papel dessa comissão, formas de votação, da estabilidade após o mandato, assim como, da reciclagem profissional desse trabalhador para retornar às atividades normais.

Essa empresa, diferente das demais montadoras, não frisa no estatuto o papel de evitar confrontos e eliminar conflitos, por exemplo, mas a ênfase está no diálogo mútuo, na colaboração e atendimento da maioria. Também faz menção aos delegados sindicais de base.

No caso da Renault, o acordo estabelece não ser da competência dos delegados sindicais, o tema segurança do trabalho, considerada papel exclusivo da CIPA, no entanto, é unânime entre os entrevistados das três plantas, que a CIPA não consegue fazer seu papel, como analisa o diretor do sindicato:

Eu sempre digo que a constituição da CIPA é uma CIPA para "inglês ver" porque você é eleito representante da CIPA e trabalha na linha de produção normal, e que ali você não tem tempo de ir no banheiro. Se não tem ali uma pessoa, se o time está completo naquele dia e não tem uma pessoa sobrando, você vai no banheiro só na hora de almoçar. Isso é sério! E aí como que, você que é da CIPA, vai sair da linha para ir vistoriar,

fazer uma volta na área para ver o que está regular, o que pode ser melhorado? Ele não tem tempo para fazer isso. Nós tínhamos no ano de 2002, até 2003, a CIPA no mandato de 2002-2003, a vice presidente da CIPA lá, que era da linha de produção tinha conseguido uma hora por semana, que era o horário que o cipeiro tinha para dar uma volta na área. De 2003-2004, cortaram até isso! Quer dizer, então o cipeiro não vistoria coisa nenhuma. E aí como que o trabalhador vai na reunião da Cipa que é uma reunião mensal? Vai discutir o quê? Não tem muito o que discutir, ele não tem tempo. Ele vai discutir um pouco o trabalho dele, ou aquilo que ele conversa na hora de almoço, só que ele não tem muito como acompanhar isso (BRIDI, 2006. Entrevista com ex-coordenador da CF da Volkswagen-Audi e atual diretor do sindicato, 16 jul. 04)

Por isso, mesmo não constando como tarefa das comissões, com exceção da Volvo, o item segurança do trabalho, os representantes internos na empresa alemã e francesa tendem a tomar para si a questão da segurança no trabalho, apesar da disposição contrária nos acordos.

O que podemos concluir da análise dos acordos coletivos que regulamentam as representações internas dos trabalhadores nas três montadoras?

Com as diferenças próprias do tipo de redação, atribuições e papel de tais comissões, denominação, relação com o sindicato etc., todas resguardam o poder da empresa, suas competências, e de seus níveis hierárquicos. As três montadoras apresentam como eixo a solução conjunta de conflitos entre Empresa e Empregados e uma relação de cooperação. No caso da empresa alemã e da francesa, destacam a busca pela harmonia no ambiente de trabalho.

Interpretamos que as diferenças notadas entre os princípios das três montadoras têm relação com as origens de cada uma: na Volvo, uma preocupação com relações mais participativas, lembra o contexto de anti-autoritarismo da época que surgiu, ao passo que as demais montadoras pesquisadas centram no pragmatismo de solução de problemas e conflitos no âmbito da produção enxuta e flexível. Pode indicar, também, nas montadoras recentes, a admissão do conflito e até do confronto como inerentes a essas plantas.

A análise dos acordos também nos sinaliza para as ambivalências das ações dos representantes internos dos trabalhadores definidos nos princípios estatutários analisados anteriormente. As expectativas da empresa e dos trabalhadores são distintas, a empresa quer eliminar o conflito enquanto os trabalhadores os trazem à tona. Ao mesmo tempo em que os membros eleitos representam o trabalhador em suas demandas e para isso são eleitos, uma vez que os trabalhadores os elegem com essa expectativa, também atuam como ponte da empresa junto aos trabalhadores para dirimir os conflitos. Se, amortece, também faz irromper os conflitos. Porém, como já analisamos anteriormente, os representantes internos também atuam no sentido de construir interesses, de despertar a consciência sobre os conflitos; de cooperar e conflitar. A interpretação dada por alguns autores críticos desse tipo de organização, de que se constituem em "braço da empresa" não tem correspondência total na realidade vista, pois as relações são mais complexas do que se supõe. Existe um papel e funções que os eleitos devem desempenhar, cujas atuações são vigiadas cotidianamente pelo trabalhador que os elege. Nas entrevistas da CF da Volkswagen-Audi, por exemplo, diversos membros manifestaram-se sobre a avaliação que seus representados fazem de si: uma reeleição é sinal de que representou bem o seu papel junto aos trabalhadores. Diga-se que a expectativa dos trabalhadores é mais de confronto com o capital (na figura das chefias) do que de colaboração e como mostramos no capítulo seis, os conflitos são frequentes e podem acontecer aleatoriamente no cotidiano que exige uma ação imediata da CF ou do CS. Por isso, é comum a paralisação de uma linha aonde estourou um problema que exige o pronto enfrentamento pela CF ou CS com as chefias.

De maneira geral, existe colaboração do trabalhador com a empresa, mas quando as condições de trabalho ou salariais se tornam difíceis advém o conflito e, com ele as hostilidades, afirma Letícia (2007). A colaboração, no entanto, não significa a eliminação dos antagonismos e dos conflitos.

Com a gente [o trabalhador] já vê mais como um companheiro de trabalho mesmo! E daí a gente consegue fazer com que o negócio prospere, né! Então, é um caminho de mão dupla assim, vamos dizer, né! É... a empresa não vai perder estando com a gente, lá dentro. É claro que a gente vai representar o trabalhador. Mas a empresa tem as vantagens dela em ter a gente lá dentro (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Volkswagen-Audi, 14 ago. 07)

Os conflitos na relação capital-trabalho não necessariamente significam obstáculos para a paz nos locais de trabalho. Nesse sentido, a guerra nos locais de trabalho ocorre quando existe pressão pela maximização do lucro, afirma Letícia (2007, p. 152), e "quando não pressionados, os trabalhadores sempre desenvolveram atitudes espontâneas de colaboração, porque o homem é um animal social e tende ao convívio solidário". Isso se verificou nas montadoras paranaenses: de uma relação mais cooperativa entre comissão de fábrica e empresa na Volvo e uma situação mais conflitiva nas demais empresas, porém, esse "mais" não significa a ausência de conflito ou ausência de cooperação.

## **7.1 - CONSCIÊNCIA E FRAGMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES**

Um olhar histórico sobre as ações dos trabalhadores, inclusive daquelas – foco dessa pesquisa, leva a concluir que inúmeras ações dos trabalhadores e suas organizações foram e continuam envolvidas num processo de pressão de baixo para cima, para evitar perdas de direitos e melhorar as condições de trabalho e salariais, porém, se pensadas apenas no plano micro da empresa, isto é, do local e do acontecimento, parecem que se restringiram a reformas que não modificaram as estruturas. Se analisarmos num plano macro-estrutural, tal como nas instituições do país, há mudanças importantes também. No Brasil, por exemplo, os trabalhadores tiveram um importante papel para o fim do regime ditatorial (1964-1985) e na configuração do que, na época de sua elaboração e promulgação, foi chamada de constituição cidadã (1988), porque representou a definição de direitos e a ampliação

do sistema de proteção social que universalizou a saúde, estendeu direitos aos trabalhadores rurais entre outras medidas. Para Di Giovanni e Proni (2006), na Constituição de 1988, o sistema de proteção pretendido tinha o propósito de superar o legado do período autoritário e universalizar a oferta de serviços públicos. A presença do Estado seria fundamental para atender o "núcleo duro" da proteção. Algumas iniciativas foram feitas nesse sentido, entre as quais, a partir de 1993, a universalização da saúde com a criação do SUS; a revitalização da assistência social, com a LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social), a regulamentação do Fundo Nacional de Assistência Social etc.. Entretanto, nos anos 1990, a maioria dos avanços arduamente conquistados no campo social foi retesada pelas políticas econômicas do governo federal. Após a década neoliberal, houve certo arrefecimento do neoliberalismo, o que se deve em parte, ao seu desmascaramento pela realidade e pelas próprias ações dos trabalhadores<sup>87</sup>.

O resultado eleitoral no Brasil para presidência da República, em 2006, pode sinalizar a não aceitação das proposições neoliberais, cujos efeitos práticos são sentidos pela sociedade no que se refere aos empregos, ao declínio dos salários, aos preços da ligação telefônica e demais serviços que foram privatizados. As opções por candidatos anti-neoliberais na América Latina podem ser interpretadas como reações da sociedade contra as saídas encontradas pelo capital para debelar a crise dos anos 1970<sup>88</sup>. Embora tais experiências ainda precisem ser analisadas no decorrer da história – o que exige tempo histórico – podem significar o fim de um movimento

---

<sup>87</sup> Considera-se que o neoliberalismo tem se arrefecido porque suas proposições no âmbito do trabalho tidas como verdadeiras soluções para o crescimento econômico, não passaram de engodo que a própria realidade dos trabalhadores e do mercado de trabalho vem desmentindo. Além disso, a crise econômica norte-americana, que veio a público no início de 2008, levou as mesmas autoridades que antes apregoaram a redução do Estado, tais como o Banco Mundial e a própria mídia, a falar na necessidade de aumentar os gastos dos governos. O governo americano, um dos maiores expoentes do neoliberalismo, teve que intervir no mercado, inclusive adotando medidas para fortalecer o mercado consumidor, distribuindo dinheiro (de imposto) aos potenciais consumidores, conforme noticiou a mídia.

<sup>88</sup> A crise econômica que se instalou nos anos 1970, cujo estopim foi a elevação dos preços do petróleo pelos países produtores de petróleo, levou o capital a redirecionar seus negócios e os Estados a remodelarem suas ações. As mudanças atingiram substancialmente os trabalhadores em vista do crescimento do desemprego, reduções salariais e precarização das condições gerais do trabalho.



que indicava para uma "alternativa única" que pareceu predominar com a queda oficial da URSS, em 1991<sup>89</sup>. Não podemos pressupor, no entanto, que daí se repetirá a façanha das revoluções socialistas do século XX ou de outros caminhos pré-determinados. Cabe lembrar, que a história não se repete, há redimensionamentos importantes a partir de experiências e das mudanças sociais. Além disso, a ação é também uma aposta, como afirma Morin (1991), pois o seu domínio é aleatório e muito incerto. Impõe-se, num plano teórico, portanto, uma consciência aguda dos imprevistos, mudanças de rumo, bifurcações próprias de uma realidade complexa, onde é preciso uma consciência da própria mudança.

A pressão de baixo para cima ou a luta de classes, historicamente, serviu para diminuir e atenuar a rudeza da “dominação e da exploração de uma classe para muitas partes da população subordinada como um todo, por via da extensão dos serviços coletivos e de bem-estar social, dos direitos cívicos e políticos” (MILIBAND 1999, p. 488), porém as pressões contra o capitalismo não são fortes o suficiente para abalar a estrutura de propriedade e de apropriação do trabalho, sendo necessário, considerar os obstáculos que Marx já analisara entre os quais, o peso da ideologia. Nessa direção, é preciso também considerar as limitações próprias da organização dos trabalhadores. Existem fatores que interferem na disposição de luta dos trabalhadores, cujos resultados não são previsíveis. Há ação e reação das classes capitalistas que dificultam e, às vezes, impedem que os trabalhadores desenvolvam uma consciência sobre sua posição no mundo. Além disso, como reconhece Lukács (1989), os trabalhadores podem sofrer de uma crise ideológica.

A análise da realidade demonstra o quanto as ideologias se infiltram no corpo social em nome da ciência, o que tende a dificultar para o conjunto da sociedade, a compreensão dos fenômenos sociais. No âmbito do trabalho e dos trabalhadores,

---

<sup>89</sup>As eleições de Hugo Chavez, na Venezuela, Evo Morales, na Bolívia, Michelle Bachelet, no Chile; Daniel Ortega, na Nicarágua, Rafael Correa, no Equador, Tabaré Vasquez, no Uruguai e Fernando Lugo no Paraguai, por exemplo, demonstram que as idéias neoliberais dos anos 1990 sofreram um revés frente a candidatos de esquerda e de caráter nacionalista, nesta primeira década do milênio.

pode-se exemplificar essa assertiva, com o discurso que sustentou a adoção no Brasil de uma série de preceitos liberais sob a justificativa de ampliar o emprego nos anos 1990. O discurso disseminado nos diversos meios de comunicação, por políticos e setores organizados do capital, fundado em um arsenal de argumentações pseudocientífico, entre elas, a de que no Brasil o trabalho tinha uma estrutura rígida, que impedia a criação de empregos, derivou a flexibilização da legislação trabalhista nos anos 1990<sup>90</sup>. O processo de abertura de mercados, privatizações e desregulamentações, foi acompanhado *pari passu* por esse discurso ideológico. Nesse contexto, os representantes do capital e políticos neoliberais buscaram impor ou sugerir medidas redutoras de direitos sociais que configuraram uma segunda onda de dilapidação dos direitos sociais e trabalhistas (a primeira ocorreu no início do regime militar na década de 1960), devido à implementação de uma ordem econômica baseada no Consenso de Washington<sup>91</sup>. No que tange às políticas do trabalho foram favorecidas a flexibilização dos contratos de trabalho, desregulação do mercado de trabalho e transferência exclusiva de responsabilidade pela trajetória ocupacional para o indivíduo, através da adoção das políticas de formação e qualificação profissional (POCHMANN, 2001). Pesquisas posteriores, a exemplo do

---

<sup>90</sup> Em linhas gerais, as medidas de flexibilização do trabalho feitas no governo FHC consistem: Trabalho por tempo Determinado (Lei 9.601/98); Decreto 2.100/1996 – O Brasil, depois de ter ratificado a Convenção 158 da OIT que coíbia o poder absoluto de demissão dos empregadores, volta atrás, o que vem a reafirmar a possibilidade de demissão sem justa causa, eliminando mecanismos de inibição de demissão imotivada; cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (lei 8.949/1994) – permitindo cooperativas de trabalhadores a desempenhar funções sem vínculo empregatício; Trabalho em tempo parcial (MP 1709/1998) – jornada de até 25 horas; Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1726/1998); Trabalho temporário (portaria 2, 29/06/1996); Setor público: demissão (lei 9.801/1999 e lei complementar 96/99). A flexibilização da jornada de trabalho: Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/1998); Liberação do Trabalho aos Domingos (MP 1.878-64/1999). A flexibilização da remuneração: PLR – Participação nos Lucros e Resultados (MP 1029/1994); Política Salarial (Plano Real) (MP 1053/1994) – eliminando política de reajuste salarial, através do Estado e proibindo cláusulas de reajuste automático de salários; Salário Mínimo: sem índice de reajuste (MP 1906/1997) acabando com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O valor passa a ser definido pelo Executivo sob apreciação do Congresso Nacional. (KREIN, 2001).

<sup>91</sup> O Consenso de Washington, como nomeado pelo economista inglês John Willianson, foi o resultado de um encontro de vários representantes de organismos internacionais como Banco Mundial e FMI, que lançaram um conjunto de proposições neoliberais para os países, especialmente para a América Latina nos anos 1980/1990. Tais proposições se assentam na desregulamentação dos mercados, abertura comercial e financeira e redução do tamanho e papel do Estado.

CESIT, na UNICAMP, no entanto, demonstraram que as medidas flexibilizantes não trouxeram aumentos de postos de trabalho e houve concentração da renda em diversas partes do mundo, inclusive no Brasil e na América Latina.

Como afirmou Lukács (1989), qualquer dominação de uma minoria “só se pode manter se lhe for possível arrastar ideologicamente o conjunto de classes para as suas fileiras”. Nesse sentido, frações de classes brasileira – as classes médias – nos anos 1990, não foram capazes de fazer uma aliança com os segmentos menos favorecidos da sociedade, para assegurar que o Estado se ocupasse efetivamente do bem-estar coletivo, conforme CartaCapital (18 de abril de 2007). Nesse bojo, cresceram as adesões da classe média (composta por parcela dos assalariados), ao ensino e saúde privados. Com a aceitação das proposições neoliberais, inclusive pela classe média uma agenda neoliberal pôde se corporificar no Brasil nos dois mandatos presidenciais de Fernando Henrique Cardoso. No entanto, como Mézàros (1996) afirmou, os mitos produzidos e alimentados podem levar os indivíduos a apoiar medidas que contrariem seus próprios interesses. Os mitos, entre os quais o da qualificação profissional como meio de garantir a ascensão social é um dos exemplos de engodo que levaram frações de classe da sociedade brasileira a apoiar abordagens liberais. Além disso, as crenças nas saídas individuais para problemas produzidos socialmente e sofridos coletivamente, como afirmou Bauman (2006), tiveram um alcance considerável na sociedade. É nesse contexto que se discute o individualismo na realidade contemporânea, abordado neste capítulo.

Além de outros fatores conjunturais, a ideologia neoliberal representou obstáculos para a ação coletiva, pois trouxe dificuldades para se distinguir os interesses de classe. Isso refletiu nas organizações dos trabalhadores, que não conseguiram, naquele contexto, reagir de modo suficientemente forte contra as medidas neoliberais que atingiram algumas das conquistas históricas, entre as quais

---

a garantia de uma relativa segurança e proteção social no âmbito do trabalho. As saídas encontradas para uma crise, por exemplo, dependem do conjunto de correlação de forças na sociedade, e aquelas saídas tomadas pelo capital, a partir dos anos 1970, entre as quais a reestruturação produtiva, – inclusive pela indústria automobilística, como ocorreu com a Volvo – como sinalizam diversos estudos, levou as organizações dos trabalhadores à adoção de uma posição mais defensiva.

Além da ideologia e das condições de elevado desemprego, por exemplo, outro aspecto que dificulta a ação coletiva trazido por Lukács (1989) é a questão da inconsciência nas questões de organização que, para o autor, é um sinal de falta de maturidade do movimento. Significa a necessidade de a organização ter a clareza quanto à sua finalidade, essência e necessidade social (idem, p. 304). Nesse sentido, as análises sobre a crise que assolou o sindicalismo nos anos 1980 nos países europeus e norte-americanos e no Brasil nos anos 1990, deixam transparecer, entre outros fatores, as incertezas em que estava mergulhada a classe trabalhadora<sup>92</sup>.

Voltando para a questão central desse segmento da análise, no quadro das ambivalências que caracterizam a realidade, a relação de oposição caracterizada por uma relação de dominação e subordinação, constitui-se apenas num dos aspectos da oposição, uma vez que a base do antagonismo e da contradição está ligada ao domínio dos meios de produção e à extração e apropriação da mais-valia. No seio de uma estrutura sócio-econômica determinada, por exemplo, destaca Stavenhagen (1974, p. 153), que "as classes em oposição são ao mesmo tempo complementares, porque constituem parte integrante do funcionamento do sistema" e são antagônicas, porque "representam as contradições fundamentais do sistema e porque são as forças que levam à transformação radical deste". O antagonismo entre as classes que, ao produzir uma situação de luta no decorrer da história, possibilitou as transformações sociais e políticas. Da mesma forma, são essas relações antagônicas e os diferentes

---

<sup>92</sup> Entre os autores que discutem a crise no sindicalismo citamos: Bihr, (1999); Boito Jr. (1999); Rodrigues (1999); Cardoso (2003); Bridi (2005); Alves (2006)

interesses que prevalecem entre capital e trabalho que, ao provocar a ação dos trabalhadores na realidade pesquisada, têm permitido, mesmo que pequenas, transformações que representam avanços, tanto nas condições gerais do trabalho, como nas condições salariais no capítulo seis. Os avanços e retrocessos dependem da ação que os trabalhadores são capazes de desenvolver e das conjunturas históricas e econômicas que se apresentam. Os recuos e avanços dependem das circunstâncias, porém, tais movimentos não seguem uma linearidade, ao contrário, encontram-se permeados por obstáculos, ideologias, oposições e descontinuidades. Ainda assim, as lideranças dos trabalhadores na realidade pesquisada tendem a reconhecer-se como um coletivo que avalia o melhor momento para agir, ou se deixam "levar no bico", quando julgam que não vale a pena brigar: "tem coisa que não tem tanto necessidade de fazer, que a gente deixa que eles [a empresa] nos leve no bico, mas tem coisa que é preciso, não pode parar, tem coisa que a gente radicaliza um pouco mais, tal, daí eles procuram dar um atenção" (BRIDI, 2006. Entrevista com membro da CF da Volvo, 04 jun. 07)

Os trabalhadores, ao atuarem como um coletivo pode sinalizar, como afirmou Estanque (2008), um "instinto de classe"<sup>93</sup>. Sendo o instinto aquilo que é de natureza inata dos indivíduos e, de certo modo irrefletida, consideramos que esse reconhecer-se como classe expressa mais uma inclinação para a classe, pela sua compleição social. Como afirma Lukács (1989, p. 333-334) "qualquer operário nascido na sociedade capitalista, que cresceu sob sua influência, tem que percorrer um caminho mais ou menos pejado de experiências para poder realizar em si a consciência

---

<sup>93</sup> A idéia de "instinto de classe" foi destaca em palestra proferida por Elísio Estanque no VI Seminário de Trabalho realizado em Marília entre os dias 26 a 30 de Maio. Em sua investigação na indústria calçadista de Portugal, Estanque (2008) identificou como instinto de classe, o reconhecimento dos trabalhadores de sua posição antagônica em relação ao capital. Tanto, que os trabalhadores aceitaram participar de sua pesquisa, se ele próprio como pesquisador, se posicionasse sobre qual lado pertencia: se da empresa ou do lado dos trabalhadores. Entretanto, na continuação de sua pesquisa, considerou que a consciência de classe se limitava a esse reconhecimento, uma vez que os mesmos trabalhadores indagados sobre variáveis consideradas pelo pesquisador como reveladoras de consciência de classe, se mostraram bastantes conservadores quanto as suas posições políticas e sociais.

correta da sua própria situação de classe”. Além disso, "há grandes diferenças na maturidade da consciência de classe no seio das camadas operárias com a mesma posição econômica" (idem, p. 313), e Lukács (p. 333) completa: "não há camadas particulares de operários predestinados imediatamente pela sua existência econômica a tornarem-se comunistas, assim, como não há um único operário individual comunista de nascença".

A consciência de um coletivo é conquistada pela experiência, apresentando-se como expressão embrionária de uma consciência de classe, onde os trabalhadores reconhecem-se como numa mesma posição na estrutura social, vivem o dilema do pertencimento e, ao final, fazem suas escolhas. E no cenário de mudanças velozes e de relações de trabalho mais fragmentadas – como é característica da produção na indústria automobilística – a consciência é fluída.

Quando afirmamos a fragmentação dos trabalhadores no caso dessa indústria, se deve em parte, à nova configuração da produção enxuta e flexível, em que terceiriza partes do trabalho contratando fornecedores de primeira, segunda ou terceira linha e, estas, por sua vez, também contratam e subcontratam mão-de-obra. Desse modo, afirma Gounet (1999), de que 10 mil operários podem participar na execução de um veículo, mas somente 2 mil são empregados diretos da montadora. Os outros 8 mil não têm relação direta com ela. Isso significa que no interior de uma montadora de veículos, os contratos de trabalho são diferenciados. No caso das indústrias analisadas, para a montagem final do veículo, existem trabalhadores por tempo indeterminado e aqueles sob contrato por tempo determinado. Outras partes das atividades que envolvem essa indústria, não consideradas como atividades-fim são realizadas por trabalhadores terceiros. Além disso, nesta forma de organização do trabalho em times, células ou equipes autogerenciáveis, em que alguns são chefes de equipe, monitores, outros simplesmente membros, favorece a divisão entre os trabalhadores. A divisão se deve ao fato de que, cada equipe, ao ter que funcionar como uma mini-empresa precisa dar conta das metas estabelecidas e a má-

performance da equipe é vista como responsabilidade individual, o que promove uma forma de vigilância mútua entre os trabalhadores.

A pulverização dos contratos de trabalho dentro dessas empresas cria uma dificuldade suplementar ao sindicato: a de conseguir representar todo o conjunto de trabalhadores das diferentes empresas que se encontram dispersos quanto aos interesses, ainda que não espacialmente. Essa fragmentação dificulta a formação de um coletivo que envolve todos os que trabalham direta e indiretamente na indústria automotiva. Representar o conjunto dos trabalhadores, inclusive os indiretos, é um dos desafios para o sindicalismo contemporâneo.

Voltando à questão da consciência, é preciso considerar portanto, que está sujeita a condicionamentos históricos, políticos, econômicos e culturais, com altos e baixos. Essa consciência, também não pode ser reduzida a um sistema de leis ou regras pré-determinadas, tampouco é possível medi-la. Além disso, existem disputas entre os próprios trabalhadores, embora, como afirmou um entrevistado o "conflito não se dê entre os trabalhadores de mesmo nível. Isso é raro". No entanto, o conflito se estabelece entre aqueles que alçam uma função diferenciada ou ascenderam para uma função de monitoria ou coordenação da produção, ou seja, passam a constituir frações de classe que se aliam ao capital no controle da mão-de-obra como consta no depoimento:

O monitor cuida lá de 5, 10 pessoas e, ele se acha o dono do mundo, quer pisar em todo mundo. Tem até a nomenclatura de monitor. Tem muitos que não ganham nada a mais por isso. Os monitores, geralmente, têm um cargo, ganham 7% a mais no salário, que são responsáveis. Só que tem áreas que tem um ou dois monitores e, tem quatro ou cinco sub-monitores, que são "puxa sacos" que ficam cuidando das áreas e... Isso dá muito conflito dos funcionários com eles. (BRIDI, 2006. Entrevista com membro da CF da Volkswagen-Audi, 22 maio 07)

A consciência que nos referimos, não é nem a soma, nem a média do que sentem os trabalhadores, mas tem relação com uma visão do trabalho que realizam e

da posição ocupada no âmbito do trabalho como dialoga o membro da CF de uma das montadoras:

a nossa concepção de trabalho não é mais a mesma concepção, é? A concepção de trabalho, nós temos a obrigação de... O patrão não é obrigado. Nós estamos devendo um favor para o patrão porque [...] nós estamos ganhando nosso dinheiro de cada dia. Não, não! Nossa concepção é diferente. Nós fornecemos a mão-de-obra, a força motriz que eles precisam, eles nos fornecem a condição de vida. Isso eles só fornecem porque eles precisam. Se não precisassem, eles não forneciam ainda. Entendeu? Essa é a concepção nossa. (BRIDI, 2006. Entrevista com a CF Volkswagen-Audi, 13 jul. 2007).

As ações dos trabalhadores na realidade local pesquisada devem-se a certa consciência desenvolvida pelos mesmos em relação ao seu trabalho, à quantidade de riqueza que produzem, à necessidade de agirem enquanto um coletivo, mesmo que em base fragmentada.

Não é possível, entretanto, mensurar níveis de consciência que perpassam as comissões de representação internas, mas é possível apontar para algumas das diferenças observadas entre elas sinalizando distintos posicionamentos. Entre as distinções podemos citar o fato da CF e CS das montadoras Volkswagen-Audi e Renault estarem diretamente conectados ao sindicato:

Nós só temos duas comissões de fábricas, na Volvo e na Volkswagen, na Volks é cem, na Volvo é zero. Porque é assim: a comissão de fábrica foi oposição a nós a vida inteira, na Volvo, ela nasceu no berço do ABC, e São Bernardo é CUT, nós somos Força. A oposição da comissão de fábrica da Volvo em 1992 ela montou uma chapa contra nós aqui no sindicato, encabeçada pelo Juvenal, que permanece até hoje. A nossa relação com eles melhorou cinco mil por cento do que era mas, ainda não é, eles não vem para o sindicato, eles trabalham contra nós lá dentro<sup>94</sup> (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical, 25 maio 08).

A avaliação do diretor do sindicato sobre a CF da Volvo tem relação com a posição que esta comissão tem quanto ao sindicato. Por outro lado, considera ter melhorado o relacionamento com o mesmo nos últimos anos. Essa mudança deve-se, particularmente, ao próprio reposicionamento do sindicato. O sindicato filiado à



Força Sindical adota uma linha pragmática e sofreu uma importante inflexão em fins dos anos 1980, buscando reorientação, assumindo uma posição de mobilização dos trabalhadores.

Tem uma coisa que o nosso sindicato sempre insistiu que foi a formação sindical. Formação sindical: é explicar para o nosso diretor de base o que que é um sindicato, onde é que existe o sindicato, para que serve o sindicato. E hoje, hoje, eu acho que a melhor formação do dirigente sindical é na negociação coletiva. Eu acho que, quando se discute um tema com a empresa, quando você não consegue fechar um acordo hoje, é incompetência do negociador da empresa, mas é empresa do nosso negociador também. Não que ele não seja competente, ele é competente, mas nós não conseguimos achar onde ficou o imbróglio para fechar o acordo sem ter uma paralisação. Porque hoje, o foco do movimento sindical é a negociação (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical, 28 maio 05)

A atuação pragmática do sindicato significa que centra a ação na formação de negociadores. No plano da formação política, adota a estratégia de realizar análises de conjuntura nas reuniões mensais junto aos membros de CF e delegados sindicais. Porém, o sindicato não é o único espaço de formação daquelas lideranças no chão de fábrica. Diversas lideranças, membros das CFs e CS são filiadas a partidos políticos de esquerda, caracterizando-se como militantes aguerridos. Pela trajetória dessas lideranças, pudemos constatar que muitas delas tiveram, antes de entrar na fábrica, um engajamento em movimentos de igreja, pastorais, estudantis e conseqüentemente, uma formação política que vai além de uma prática puramente negocial. Pareceu-nos que aí se concentram os focos combativos entre os metalúrgicos. Uma dessas lideranças expressou sobre a fragilidade do coletivo, na sociedade atual, criticando o sistema educacional que ensina a ser individualista. Nas suas palavras, o indivíduo, "é o néctar da política liberal, porque interessa suas liberdades individuais, interessa seus direitos individuais, o seu sucesso individual, sempre é o individual, sempre é". Em decorrência dessa formação, "o nosso trabalhador não tem noção de coletivo. Então, ele só age quando está ruim para

---

<sup>94</sup> Juvenal foi coordenador da CF da Volvo até fevereiro de 2008, quando se aposentou.

muita gente mesmo, quando esta ruim para a maioria, aí essa maioria se junta [...] em função da dor de sempre, mas não pelo idealismo, não pelo ideal do bem coletivo (BRIDI, 2006. Entrevista com CF, 13 de jul. 07).

A afirmação de que o trabalhador não tem noção do coletivo e que só age quando está ruim para muita gente parece contraditória, porém, é isso que se verifica: nesgas de solidariedade num ambiente competitivo.

"A dor de sempre" são as dores provocados pelas condições em que se dá o trabalho. O idealismo ou o bem coletivo a que se refere o depoimento são a construção de uma sociedade igualitária. Dessa forma, até onde vai a consciência do trabalhador? Vai até essa "dor de sempre", isto é, contra a rudeza do trabalho e pela repartição dos lucros na medida em que forjam a elevação dos salários. Porém, tratam-se de ações dentro dos limites do próprio capitalismo. Dizer mais do que isso é especular, ultrapassa as fronteiras da ciência, portanto.

As lideranças dos trabalhadores entrevistados por sua vez, reconhecem que o capital age enquanto classe para atender seus interesses. Nesse sentido, a empresa realiza uma competição: joga com os trabalhadores das várias plantas que são passíveis de uma escolha para a produção do próximo modelo e escolhem a planta mais flexível e com as condições mais favoráveis para a empresa, não sem antes anunciar tais condições, que servem como uma pressão permanente (para as futuras negociações) para o conjunto das plantas dentro e fora do país. Os trabalhadores organizados, por sua vez, agem como classe. Nas reuniões do Comitê Nacional de trabalhadores na Volkswagen, por exemplo, são discutidos produção, plano de cargos e salários, diferenças salariais entre outros, com a finalidade de adotar uma perspectiva de equalizar ao máximo e reduzir as diferenças no que diz respeito à categoria específica dos trabalhadores no setor montador. O sentido da ação está em reduzir a competição entre as plantas e reforçar as reivindicações dos trabalhadores, que não são só salariais, mas também condições de trabalho, já que fábricas enxutas – no contexto estudado – têm significado piores condições de trabalho, se

comparadas com uma produção convencional, onde era mantida alguma porosidade no tempo de trabalho, isto é, a intensidade do trabalho não carregava exigências tão fortes sobre o trabalhador.

Verificou-se, também, nas várias situações de paralisações de linhas feitas pelos trabalhadores, não ter ocorrido nenhum caso de delação por parte de trabalhadores, o que reflete algum nível de consciência. No entanto, permanece certo mal estar entre os trabalhadores nas empresas de origem francesa e alemã, em decorrência da maioria dos líderes de manufatura (monitores ou líder de produção) atuais serem oriundos do chão de fábrica e agirem como chefes autoritários, como afirmam os entrevistados. Significa que a partir do momento em que esses trabalhadores assumem uma função de mando, os interesses colidem com os interesses dos que estão na linha de produção, passando a agir nos limites do capital. Nesse sentido, a visão de classe de Przeworski (1991) como uma relação e não uma coleção de indivíduos é pertinente. Como afirma Mascarenhas (2002, p. 43), "as classes surgem porque homens e mulheres, em relações produtivas determinadas, identificam e passam a lutar, pensar e valorar em termos de classe". A consciência dos trabalhadores à qual nos referimos, ou uma "inclinação de classe", resulta dessa relação chamada luta. Não é a soma das consciências individuais, mas se forja na experiência e no movimento de oposição entre trabalhadores e capital, na ação coletiva da classe subordinada.

Convém ressaltar, no entanto, as diferentes formações e níveis de consciência das lideranças dos trabalhadores entrevistados na realidade local. Enquanto uma parcela adquire uma consciência pela prática e experiência vividas na fábrica, outros parecem obtê-la por meio de uma reflexão teórico-prática, mas que rebate no cotidiano da ação coletiva desenvolvida nas fábricas estudadas. Ou seja, não é a consciência que determina a ação, mas o seu contrário. O perfil das lideranças dos trabalhadores revela que a maioria deles teve alguma formação política em instâncias fora do trabalho, como afirmamos anteriormente. A consciência, como

nos referimos, pode apresentar sinais e são esses sinais que vemos na realidade desses trabalhadores. Não parece possível, porém, associar consciência a revolução socialista de forma ortodoxa, ou pensar a consciência de classe de uma perspectiva idealista ou baseada num devir histórico. As teorias esbarram justamente quando propõem adivinhações ou orientações de projeto de futuro. As posições teóricas, no entanto, encontram seu sentido se aliadas à prática, em um mútuo intercâmbio ação/teoria. Nesse aspecto, concebemos que não cabe à teoria projetar, mas clarear de modo que, ao mesmo tempo em que reflete o real, se encontra nele refletida.

Antônio de Carvalho (1991, p. 43) escreveu com relação às greves de 1978-1980, "o proletariado não pode se isolar. Suas conquistas são inseparáveis da luta geral do povo por um novo regime econômico-social". Que reflexões podem ser extraídas daquele contexto analisado, onde os trabalhadores não estavam isolados mas impregnados pelas lutas sociais daquele período? O interesse comum era acabar com a ditadura, era a mudança da estrutura política reinante no Brasil. O que há em comum entre os trabalhadores brasileiros dos anos 1970/1980, da qual falou Carvalho, com os trabalhadores de hoje? E o que há de comum entre aqueles e particularmente com os metalúrgicos na realidade local pesquisada, sobretudo na fábrica flexível?

Tem em comum o fato de serem trabalhadores, produtores de riquezas, que são apropriadas individualmente pelo capital. De resto, os trabalhadores parecem estar isolados nas suas reivindicações econômicas e, pior, divididos em categorias e dentro das categorias, em ramos estratificados. E dentro dos ramos e das fábricas se são trabalhadores diretos ou indiretos, pertencem ao núcleo da empresa mãe ou dos fornecedores espalhados na primeira, segunda, terceira linhas. Essa realidade fragmentada impõe-se. Cada qual atua de forma corporativa nas empresas em que trabalha. As pesquisas sociológicas sobre a indústria automobilística evidenciam que os trabalhadores se encontram mais segmentados como categoria, porque no mesmo ambiente convivem trabalhadores formais e regularmente contratados com

terceirizados e em condições contratuais diversas. A chegada das novas plantas no Paraná segmentou os metalúrgicos entre aqueles oriundos da indústria tradicional e os trabalhadores das novas e modernas indústrias. E ainda, os processos de terceirização e flexibilidade deram margem ao esfacelamento da categoria, como ocorreu com os têxteis, os químicos e os metalúrgicos, os quais trabalhando na mesma empresa, não são representados pelo mesmo sindicato. A padronização na denominação das funções, isto é, operador funcional ou operador de produção, para designar a execução de diferentes tarefas no chão de fábrica, substituindo antigas denominações de ofícios, profissões ou funções, qualificadas ou semi-qualificadas, que lhes garantiam algum poder de barganha, induzindo com seu movimento à mobilização de toda a categoria ou dos demais trabalhadores da empresa, dificulta a ação coletiva (BRIDI; ARAÚJO; MOTIM, 2007). Dessa forma, a aparente unificação da função favorece a prática do rodízio e da divisão em equipes de trabalho tornando o trabalhador polivalente e multifuncional, mas dificultando a produção da identidade do trabalhador e a partilha dos interesses, agora mais difusos e divididos.

Hoje, por exemplo, lá, o que as empresas fazem? O que eu acho que podia ser terceirização, que eu até não esquento a cabeça: limpeza, alimentação, portaria, vigia, porque metalúrgico não faz comida, metalúrgico não faz portaria. O que eu acho um absurdo? Logística. Está virando uma mania de logística, que seria expedição, recebimento de material, carregamento, tudo virou mania... Era o pessoal que era o antigo “expedição”, os almoxarifados dentro das empresas, [...]. Tu pega a TNT é uma empresa de logística que tem na CNH, que produz trator, colheitadeira. Você tem quase 200 empregados lá dentro da CNH ganhando 400, 450 reais. Enquanto que o meu piso na CNH é 950 reais. [...] A Bosch tem 4600 metalúrgicos, mas tem mais quase 2000 terceirizado. Então eu tenho 6000 trabalhadores na Bosch. Eu tenho umas 20, 30 secretárias, como é que um sindicato vai mobilizar essas meninas? (BRIDI, 2003. Entrevista com dirigente sindical, maio 05)

A divisão se dá também, em função das diferenciações de remuneração e outras formas de compensação da produtividade, do grau de responsabilidade e da complexidade da função, entre outros fatores individualizadores. Apesar dessas condições adversas, os metalúrgicos da indústria automobilística paranaense vêm

atuando e produzindo mudanças nas condições de trabalho, como vimos no capítulo anterior.

É preciso considerar o peso do próprio momento histórico que mantém difuso o interesse dos trabalhadores, como se apresentam também difusas as lutas sociais tanto quanto algumas das teorias que as analisam. Nesse sentido, perguntamos: quais são as lutas gerais do povo no momento presente? Quais são as condições histórico-objetivas que favorecem a unidade de ação, a ação coletiva ampla e não corporativa? Quais são as bandeiras que podem criar unidade no meio sindical e entre esse e as demais instâncias populares, como ocorreu no Brasil, nos anos 1980?

No momento, em 2008, os movimentos sindicais deram início a uma jornada nacional pela redução da jornada de trabalho. Indagamos sobre a adesão dos demais movimentos sociais ou mesmo da sociedade. Irão encampar essa bandeira? Afinal, as promessas de emancipação social passam pela redução do sofrimento do trabalho e no trabalho. Ao contrário do que apregoaram algumas vertentes da sociedade pós-industrial, pós-capitalista e outras denominações, de que a tendência seria trabalhar menos e viver mais, observamos na realidade que se está trabalhando mais e está se morrendo de trabalhar. Em 2007, a imprensa da França rompeu o silêncio a respeito dos suicídios, mostrando os casos frequentes de suicídios em montadoras francesas, Renault e Peugeot, tanto de trabalhadores na linha de montagem, quanto de níveis hierárquicos mais elevados. Isso é resultado das pressões por resultados, da sensação de não ter saída que atingem também aqueles que são considerados os inseridos no mercado de trabalho. Na realidade local, afirma um dirigente sindical:

Nós temos um diretor nosso que se suicidou. Diretor era um cara que devia estar lá, preparado para tentar resolver o problema dos outros, ele não agüentou e se suicidou. Óbvio, não vou dizer que 100% é por causa da empresa, lógico, aí estaria fazendo um pré-julgamento errado. Mas hoje a Volkswagen, eu falo para todo mundo, foi a pior empresa na face da terra com a qual eu negocieei, porque eu negocieei desde o primeiro dia que ela entrou (BRIDI, 2006. Entrevista com diretor sindical, 25 maio 05).

Ou seja, a crença de que os avanços tecnológicos emancipariam o trabalhador não tem se efetivado. Da mesma forma, se o trabalho perdeu sua centralidade na formação de identidade humana e de realização só pode ser atestado pela realidade. O fato é que, qualquer generalização a partir de observações empíricas de parcelas da realidade, continua sendo uma das tarefas mais difíceis para as Ciências Sociais. Mais difícil ainda, quando se tem consciência da inesgotabilidade da história e da impossibilidade de um saber total da realidade.

A desvalorização da importância do trabalho no mundo da vida – uma das principais colunas de sustentação do “pragmatismo universal” – de acordo com a teoria de Habermas (1987), segundo Mészáros (1996) é equivocada. Argumenta que a produção do desemprego em massa nas sociedades capitalistas avançadas é identificada com a redução no tempo de trabalho daqueles que permanecem empregados, uma vez que "a 'redução no tempo de trabalho', no caso daqueles que trabalham, não é mais que uma compreensível aspiração ou exigência dos sindicatos ocidentais, cuja principal preocupação é a estabilidade no emprego" (MÉSZÁROS 1996, p. 49).

A redução da jornada de trabalho – como se viu nessa pesquisa – é um dos elementos de intensa resistência por parte do capital. As menores jornadas são verificadas apenas em países ricos, embora nestes, também o capital esteja buscando alargá-las e flexibilizá-las. Isso significa, que nem de longe, jornadas menores possam ser tomadas como um dado universal para a totalidade dos trabalhadores no mundo.

As condições históricas, nesse início de milênio, são pouco favoráveis aos trabalhadores como em outras épocas também o foram. Porém é específico, no presente, o fato de se viver o rescaldo do neoliberalismo que, como ideologia das classes dominantes, se espalhou pelo tecido social contribuindo para fragmentar os interesses e dividir a classe trabalhadora, ao menos momentaneamente nos anos

1980/1990, demonstrado pela sociologia contemporânea sobre esse período. As lutas dos trabalhadores não se encontram dissociadas das emergências sociais, políticas e econômicas de cada época, inclusive de seus descaminhos.

O conhecimento, historicamente, foi importante para fazer avançar as lutas sociais e os direitos, tanto é que o movimento operário em diversos tempos e espaços não se descuidou da formação política. Os anarquistas no Brasil, por exemplo, no início do século XX, faziam jornais e inúmeras atividades com o propósito de levar conhecimento, de fazer circular as experiências de outros trabalhadores como elemento motivador da ação coletiva. Dando um salto no tempo, a divulgação de que o governo militar no Brasil manipulava os indicadores de inflação afetando os salários dos trabalhadores foi desencadeadora, juntamente é claro, com outras condições históricas, de uma ebulição dos movimentos dos trabalhadores. Assim nos perguntamos, quais são os consensos entre os trabalhadores e, também, entre os intelectuais, no presente, que podem nortear a ação coletiva? Ainda que predominem os dissensos teóricos sobre o trabalho e os trabalhadores, as pesquisas sociológicas apontam que o neoliberalismo eclipsou direitos do trabalhador trazendo insegurança e vulnerabilidade social. Talvez, um consenso sobre isso possa contribuir para a luta pela a (re)universalização dos direitos do trabalho e ao trabalho.

A análise das transformações no âmbito do trabalho demonstra que os trabalhadores encontram-se fragmentados – o que não é uma novidade propriamente para a classe trabalhadora, como demonstrou Boito Jr (1999) – e as condições para a organização interna e externa às fábricas são adversas. Entretanto e, apesar do dissenso teórico que de algum modo também se reflete nas organizações dos trabalhadores, na realidade local pesquisada, desenvolve-se um agir coletivamente desde o primeiro momento de instalação das montadoras alemã e francesa no Estado. Isso sinaliza para a necessidade de qualificação das teses partidárias do apocalipse das organizações dos trabalhadores. O individualismo hoje exacerbado



como um comportamento social, apontado como maior do que noutros tempos e tomado como auto-explicação para o enfraquecimento da ação coletiva, assim como, as assertivas de declínio da solidariedade nas relações sociais e na chamada crise de solidariedade, sinalizam para a necessidade de qualificar a ação dos trabalhadores metalúrgicos nos marcos do capitalismo contemporâneo.

A análise que se segue não nega o individualismo, tampouco as mudanças no tecido social que levaram à sua exacerbação. Propõe-se, no entanto, realizar uma análise contextualizada sobre essa marca do presente sem perder a sua raiz no passado.

## **7.2 - A COMPETIÇÃO E COOPERAÇÃO NA FÁBRICA**

Muitas das análises da crise do sindicalismo e das transformações nas relações de trabalho apontam o individualismo como uma resposta quase mágica para explicar as debilidades da ação coletiva. A máxima do "salve-se quem puder" é apresentada como sintoma de uma crise de solidariedade que dificulta as lutas sociais. O crescimento e a exacerbação do individualismo adquirem assim, o caráter de auto-explicação para mudanças nas relações sociais contemporâneas.

São comuns, nas comparações entre o presente e passado – diga-se que esse passado não ultrapassa os últimos 50 ou 60 anos – as observações de que os jovens trabalhadores de hoje, de modo geral, são mais individualistas do que aqueles que os antecederam. O sentido do individualismo empregado não é o filosófico, mas aquele que se refere à "existência individual; sentimento, conduta etc., egocêntricos" (Aurélio, 1986, p. 938). Na definição adotada, o indivíduo se encontra centrado no eu e na busca da realização pessoal a qualquer preço e por saídas individuais, em detrimento do coletivo. O individualismo é apresentado como uma característica negativa da cultura no presente, já que isola os indivíduos, impedindo ações coletivas e um pensar que vise o bem comum, o bem geral da coletividade e a inclusão de todos.

Metodologicamente, as afirmações de que a classe trabalhadora atual é mais individualista ou de que é menos solidária implica raciocínios que envolvem a realização de algum grau de quantificação ou medição, como também comparações mesmo que qualitativas dos trabalhadores em diferentes tempos e espaços. Pressupõe, portanto, que em algum momento da história da classe trabalhadora predominaram o coletivismo e a solidariedade de forma incondicional. Dessa forma, é preciso situar como a sociologia analisa o individualismo tomado aqui na sua perspectiva negativa. Trata-se de uma característica somente do presente? De que forma o individualismo como conduta se expressa na realidade dos trabalhadores na fábrica flexível? O estudo sobre comissões de fábrica em indústrias enxutas e flexíveis, portanto, pode iluminar a reflexão sobre o individualismo e a crise de solidariedade apontada pela literatura pertinente.

Com relação à primeira questão, o clássico da sociologia Émile Durkheim (1858-1917), ao analisar a organização da sociedade, denominou como solidariedade social o elo que mantém a integração dos grupos sociais – regulados por valores e costumes partilhados. Identificou dois tipos de solidariedade: a mecânica nas sociedades tradicionais e a orgânica nas sociedades industriais e urbanas<sup>95</sup>. Em sua análise, o processo de transição para a industrialização e urbanização trouxe o colapso da solidariedade mecânica e, à medida que crescia a especialização das tarefas e a diferenciação social, uma nova solidariedade nomeada de orgânica, se estabeleceu (DURKHEIM, 1977). Nessa nova ordem, ocorre a ampliação da divisão do trabalho, cuja função seria produzir solidariedade e criar um sistema de direitos e deveres, mediante a interdependência entre os indivíduos e grupos. O indivíduo toma consciência de seu estado de dependência com relação à sociedade, o que assegura certa base moral (com a densidade de relações sociais)

---

<sup>95</sup> Para Durkheim (1977), as culturas tradicionais partilham de crenças e valores comuns, cujos controles e padrões morais são fornecidos pela religião, sendo fundadas no consenso, havendo pouco espaço para a divergência, portanto. Nessas culturas, o autor identificou uma baixa divisão de trabalho, diferente nas sociedades que começam a se industrializar e urbanizar.

que não mais coincide com aquelas das sociedades tradicionais. Isto é, a reciprocidade econômica e a dependência mútua substituem as crenças e valores típicos das sociedades “simples”.

Nas sociedades industriais (complexas/urbanas), para Durkheim, o indivíduo é conduzido a desempenhar uma função social em que "deve aperfeiçoar a sua personalidade, deve encontrar-se numa situação tal que possa escolher um papel que lhe permita, precisamente, realizar em si próprio esta personalização", analisa Filloux (1975, p. 23), e, por outro lado, "na medida em que ele obtém bons resultados no trabalho que a sua função exige, deve receber gratificações que reconheçam o seu mérito social". Isso pressupõe, evidentemente, uma relação de igualdade de condições e distribuição das oportunidades de maneira equitativa na sociedade. Por isso, Durkheim (1978) dá destaque ao papel da educação, cuja finalidade é a da socialização e da preparação para as funções no trabalho. Embora, nesse aspecto, Durkheim tenha reconhecido que existem, na sociedade, duas grandes classes: uma que é obrigada, para poder viver, a fazer a outra aceitar os seus serviços seja a que preço for, a outra que pode passar sem os seus serviços, graças aos recursos de que dispõe.

É no âmbito das sociedades industriais, portanto, que Durkheim situa o individualismo como "uma conseqüência inevitável da expansão da divisão do trabalho: e o individualismo só se pode acentuar na medida em que as crenças e os sentimentos coletivos percam parte da sua força", na visão de Giddens (1990, p. 126). Para Boudon e Bourricard (2001, p. 286), uma das hipóteses da teoria de Durkheim é que, além de um certo limite, "o desenvolvimento do individualismo é incompatível com o desenvolvimento harmonioso do indivíduo e da sociedade"; portanto, o individualismo pode ser interpretado como um problema na integração social que poderia, numa lógica durkeimiana, ser combatida com o processo de socialização dos indivíduos na sociedade. Na avaliação dos autores, existe um amplo acordo entre os sociólogos para admitir uma ligação de causa e efeito entre a

complexidade das sociedades e o desenvolvimento do individualismo. Apenas a avaliação do fenômeno varia de um autor para outro, considerada mais negativa em Durkheim, Simmel ou Tönnies, tendendo a ser mais positiva para os sociólogos americanos e neutra, em Tocqueville,

"que distingue e opõe, de maneira muito mais nítida do que Durkheim, egoísmo e individualismo. As únicas vozes discordantes são a de Marcuse, as de alguns neomarxistas e os defensores da 'nova direita', que sustentam a tese inversa, segundo o qual as sociedades industriais tenderiam à uniformização do que à diferenciação e à autonomização dos indivíduos" (BOUDON e BOURRICARD, 2001, p. 287).

É no contexto das sociedades modernas que se verifica o culto ao indivíduo, sendo o "equivalente moral do progresso da divisão do trabalho; porém difere consideravelmente do conteúdo das formas tradicionais de comunidade moral, e não pode constituir a base única em que se assenta a solidariedade das sociedades contemporâneas" analisa Giddens (1990 p. 126). A Revolução Francesa deu um impulso decisivo ao desenvolvimento do individualismo nos tempos modernos, mas o progresso do individualismo, que se manifesta de modo irregular em diferentes períodos da história ocidental, não é o produto específico de uma época específica, pois o seu desenvolvimento processa-se

incessantemente no decurso da história. O sentimento do valor supremo do indivíduo humano é, pois, um produto da sociedade, e é isso que faz com que esse sentimento se distinga de forma bem nítida do egoísmo. O 'culto ao indivíduo' baseia-se não no egoísmo, mas antes na divulgação de sentimentos contrários, a saber, a simpatia para com o sofrimento humano e o desejo de justiça social (GIDDENS, 1990, p. 170).

O individualismo, no entanto, completa Giddens (1990), "não deixa de contribuir para o incremento do egoísmo, em comparação com o que se passa nas sociedades dominadas pela solidariedade mecânica". A tendência para o desenvolvimento do individualismo é irreversível na lógica durkeimiana, "uma vez que constitui o resultado das mudanças sociais profundas analisadas em *A divisão do*

*trabalho*. Esta idéia está na base da concepção de liberdade de Durkheim e da sua relação com a moral" (GIDDENS, p. 171).

O individualismo se desenvolveu *pari passu* ao florescimento da modernidade, historicamente, e não é uma característica somente do presente ou das suas últimas décadas do século XX, quando sobrepujou as análises de ascensão do individualismo<sup>96</sup>. De fato, na realidade atual, a sua exacerbação coincide com as mudanças advindas a partir dos anos 1970, da crise econômica capitalista e as saídas encontradas pelo capital para ampliação dos lucros, das mudanças tecnológicas em direção à informatização, da derrocada do socialismo real, das inúmeras transformações econômicas, políticas e sociais, enfim. Em momentos de crise, porém, analisa Morin (s.d., p. 120), os indivíduos, grupos e classes passam a jogar ao mesmo tempo e diversamente cada um por si, cada um por todos, cada um contra cada um. Além dessa característica das épocas de crise, nos anos 1970, os problemas econômicos e a crise instalada na economia capitalista permitiram que (re)emergisse o pensamento liberal, que invadiu, com força de ideologia, a sociedade. Essa (re)emergência acontece num contexto distinto de outras épocas: pode-se contar, para a sua difusão, com os meios de comunicação de massa e, mais recentemente, com a disseminação dos computadores pessoais, via Internet, a partir dos anos 1990.

Corroborou com esse cenário, mesmo que não intencionalmente, a crise que se abateu sobre as teorias sociais que, ao apresentarem dificuldade em compreender uma realidade mutante e em velocidade sem precedentes, passaram a produzir explicações apocalípticas como se uma sociedade estivesse se findando para dar lugar a outra. A crise teórica instala-se em decorrência da desconstituição de conceitos e categorias do seu cabedal explicativo, tal como ocorreu com o trabalho e com as classes sociais. O argumento da crise de solidariedade da classe trabalhadora

---

<sup>96</sup> Weber (1992), em *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, também mostra o fator religioso no aparecimento do individualismo. Na Reforma Protestante, cada indivíduo está só perante Deus, o sentido da comunhão com o próximo e do dever com relação aos outros se enfraquece.

tem, portanto, como um de seus suportes, a exacerbação do individualismo. Por isso, em hipótese alguma se pretende negar aqui o individualismo, mas alertar que é preciso retirar o caráter de novidade, o ar novidadeiro que se impregna nesse debate que, grosso modo, objetiva atestar a crise tomada muitas vezes como sinônimo de estado terminal e, por extensão, a terminalidade também das organizações dos trabalhadores, enredados em crises.

Também para Marx, o individualismo dizia respeito ao isolamento do indivíduo como decorrência da sua competição no mercado, segundo Boudon e Bourricard (2001). No momento atual, podemos afirmar que os trabalhadores encontram-se em situação de maior competição no mercado de trabalho, em disputa pelo trabalho, para manter o seu emprego, se destacar e garantir a sua "empregabilidade". Afirmer que o trabalhador é mais individualista, porém, requer que se pergunte: em relação a quê? A qual época? E como se avalia o individualismo? É essencial não tratar o individualismo como uma marca somente deste tempo presente, mas procurar qualificá-lo de maneira histórica e contextualizada.

A competição entre os trabalhadores acontece ainda no anonimato da busca e conquista pelo emprego. Uma vez vencida essa etapa e conseguido o posto de trabalho, os trabalhadores estendem a disputa entre si pelas melhores colocações. Essa disputa não parece ocorrer de maneira intensa e disseminada em todas as áreas dentro de uma empresa, pois identificamos que os trabalhadores entrevistados, que se encontram na situação da linha de produção de veículos automotores, por exemplo, muito cedo reconhecem o seu lugar no processo de trabalho.

O que me levou a ser sindicalista na Renault, principalmente a entrar na representação sindical na Renault, foi a própria Renault, porque quando eu fiz minha aprovação, isso eu me lembro até hoje como se eu tivesse feito essa semana, pregaram que seria muito difícil um operador chegar ao final de três anos na Renault e não ter um veículo Renault comprado com o seu salário, que a Renault teria toda a estrutura pra se trabalhar. Na primeira semana que eu fui para o posto de trabalho tinha uma parafusadeira que girava em todos os sentidos menos da maneira que se

conseguisse fixar o parafuso de forma correta, quando eu chamei o supervisor [ele disse] 'bom, se você não quer trabalhar, peça a conta'. E aquilo me frustrou porque não foi nada o que eu ouvi durante quinze dias de formação que eu tive. Me pintaram o paraíso e quando eu cheguei lá, falei está faltando as flores desse paraíso. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07)

As chances de o trabalhador alcançar cargos ou funções superiores na hierarquia são reduzidas, devido à própria divisão de trabalho, que valoriza algumas funções em detrimento de outras, à rigidez na estrutura de cargos e salários e à definição dos salários para as diferentes áreas (pintura, montagem, manutenção, por exemplo). Assim, mesmo que haja disputas, essas não chegam ao ponto de inibir as ações coletivas, tão logo os trabalhadores se defrontem com a sua real condição de trabalho, na qual a sua sobrevivência como trabalhador depende da ação coletiva.

Embora a apropriação do lucro seja individual, a sua produção continua sendo social, mesmo em montadoras cuja dinâmica engendra relações mais individualizadas, de maior fragmentação devido à pulverização dos contratos de trabalho nas plantas, como mostram as pesquisas. Além disso, existe uma dualidade nessa forma de organização: o trabalho realizado em times ou equipes autogerenciáveis cria mecanismos de auto-vigilância e controle entre os próprios trabalhadores, o que tende a dividi-los, quando paradoxalmente também possibilita os espaços de ação coletiva com o estreitamento dos vínculos e de responsabilidades mútuas pela produção.

Nesse sentido, os trabalhadores vivem um paradoxo no chão de fábrica pois, embora sejam individualistas, "precisam da ação do coletivo para suas demandas", como afirmou o representante interno dos trabalhadores de uma das montadoras. Se o individualismo é uma marca do homem moderno, também é verdade que ele é um ser gregário e deseja ser aceito pelo grupo. Confirma Berger (1980, p. 89), todo papel ocupacional na sociedade, até mesmo em empregos muito humildes, "traz consigo um código de conduta que não pode ser violado impunemente.

Normalmente, a obediência a esse código é tão essencial para a carreira de uma pessoa quanto a competência técnica ou a educação"

Além dos controles formais, existem certos controles informais sobre o comportamento dos trabalhadores enquanto grupo, e exercidos pelo próprio grupo, concernentes à moral, ética, lealdade, espírito de cooperação.

Dentro da fábrica... Se você ou qualquer outra pessoa age mal com uma pessoa que eles consideram uma pessoa boa, um amigo e tal. Meu Deus! A pessoa... Os outros trabalhadores cobram. Se tiver que parar a linha, vamos parar. Fulano está passando lá, uma listagem para as promoções, chega um e já fala 'Oh! Fulano lá, está na cabine hoje, e faz tanto tempo que ele está soldando e ele não é soldador'. Já tem outro que fala a mesma coisa. Então, eles procuram ajudar um ao outro nesse ponto. Demais! Houve um acidente, só um cara viu, esses caras vão tentar sacanear com o trabalhador, eles já te chamam, brigam, né? Já dizem que são testemunhas do trabalhador. Então, eles cobram muito isso. Cobram para melhorar para o outro (BRIDI, 2006. Entrevista com membro da CF Volkswagen-Audi, 14 ago. 07).

Os trabalhadores focados nesta tese, organizados em times ou sob o conceito de equipes autogerenciáveis, são grupos que se conhecem pessoalmente e, nessa condição, "estão ligados por sentimentos de lealdade pessoal [...], mecanismos de controle a um só tempo muito potentes e muito sutis [que] são constantemente aplicados ao transgressor real ou potencial. Trata-se de mecanismos de persuasão, ridículo, difamação e opróbrio" (BERGER, 1980, p. 84). Isto também é fato no que diz respeito aos representantes dos trabalhadores, como atesta o delegado sindical: "se um de nós barganhar [com a empresa], o outro vai perceber a errada que o cara deu. Essa é a questão. Se um de nós barganhar pessoalmente pra ter benefício pessoal, ele vai cair, mas vai cair, na certeza". (BRIDI, 2006. Entrevista com delegados sindicais da Renault, 13 jul. 07).

Cooperação e competição, solidariedade e individualismo são exemplos das ambivalências que prevalecem nas relações de trabalho, como se depreende do que afirmou um trabalhador entrevistado:

"vamos parar um time em solidariedade de 2.000 demissões do grupo Volkswagen. Quem vai parar é a Anchieta, e vamos parar. Mas se a nossa



paralisação gerar mil demissões aqui, eles não vão parar. Eles são solidários? São. Mas olham para o próprio umbigo, também. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical, em 14 de ago. 2007).

Outro trabalhador entrevistado corrobora tal análise ao afirmar que os trabalhadores são muito solidários uns com os outros em determinadas situações, porém, em outras ocasiões

eles se [indispõem] um ao outro. Mas eu sou sincero em dizer, no tempo que eu estava na Bosch, a solidariedade lá era bem maior. [Na montadora] tem muito o que amadurecer em relação a isso. Tem times aqui que são bem solidários entre eles, entendeu? Mas o pessoal briga por bobeira. Tem coisa assim, transporte: se o ônibus tiver que desviar, por exemplo, o ônibus tem que desviar, entrar duas quadras para cá para deixar o funcionário mais perto de casa, porque vai descer de madrugada e ele pode ser assaltado.[...] se o ultimo da linha olhar no relógio e achar que ele vai chegar três minutos mais tarde porque o ônibus teve que fazer essa volta aqui, ele vai no transporte reclamar. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical 14 ago. 07).

Outro exemplo de conflito recorrente diz respeito aos trabalhadores que recebem um ATIMO (Aproveitamento Temporário Interno de Mão-de-Obra) do médico que atesta a necessidade do trabalhador em questão ser realocado para um trabalho mais leve. O trabalhador com ATIMO é visto como quem "está fazendo corpo mole", pois os demais se ressentem por terem de fazer o trabalho dobrado. Para o entrevistado, o mesmo trabalhador que está falando hoje, criticando quem está machucado, amanhã é o próximo.

Inclusive tem alguns funcionários que chegam na gente, desses que estão de ATIMO, que estão afastados e falam assim: "o pessoal está meio [...], estão me xingando", e a gente fala: quanto tempo faz que você está nesta situação? E ele fala: 'Ah! Faz seis meses'. 'E antes dos seis meses, quando você trabalhava, qual que era a tua visão das pessoas que estavam na situação que você está hoje?' Ele abaixa a cabeça e... Agora aí, ó! (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical 14 ago. 07).

Embora o entrevistado considere isso um sinal de egoísmo, de falta de solidariedade para com o trabalhador lesionado, é evidente que a sobrecarga de trabalho, já bastante pesada com o time completo, tende a se tornar maior quando

algum trabalhador se ausenta. Esse é um problema que só pode ser resolvido coletivamente e que exige uma ação de fundo junto às empresas: uma jornada menor ou sem a obrigação de realização da hora extra. Por isso, dentre as ações desenvolvidas pelas CF e pelo sindicato, sobressai a questão da saúde do trabalhador, que tem sido encampada como luta pelas comissões internas. Para isso, tem-se buscado a redução da jornada de trabalho para reduzir o adoecimento do trabalhador, assim como para aumentar o número de postos de trabalho, uma vez que os empregos não crescem na mesma proporção da produção.

Os ritmos intensificados, as pressões constantes pelo cumprimento de metas produzem uma exaustão física, de maneira a não restar outra saída para o trabalhador que não uma resposta coletiva à situação em que se encontra. Isso pode explicar as mobilizações que têm acontecido todos os anos, na época de data-base ou fora dela. Como se pode verificar (QUADRO 8), as mobilizações não apresentam apenas reivindicações salariais. Várias delas, inclusive nas paralisações fora das datas-base, que não adquirem visibilidade pública porque são internas, de determinados setores e em frações do tempo, acontecem devido às condições de trabalho, jornada de trabalho, casos de demissões, entre outras. O depoimento a seguir, embora extenso, demonstra uma dessas ações de solidariedade quando um trabalhador foi demitido:

Foi uma vitória imensa, enorme! Nós conseguimos reverter uma demissão [...] para nós é uma vitória, e não é a primeira demissão. Conseguimos reverter outra demissão, segunda feira temos uma outra briga de uma demissão mesmo. O cara já está em casa, ligou chorando para o delegado: "estou doente, estou com CAT e estou com B91. A empresa me mandou embora e agora minha esposa está com problema de saúde grave, foi pro hospital, ficou chocada, ela esta grávida de oito meses, ficou chocada com a demissão". Perdeu o plano de saúde, 'imagina e uma gestante de oito meses, está com problema no útero, está com um problema de descolamento, [e o marido] foi mandado embora! Ele entrou, pô, em nervosismo, ele ligou chorando e nós, imediatamente, nos sensibilizamos com a situação e fomos lá na fábrica, paramos a fábrica: 'não, não vai rodar enquanto não for readmitido esse funcionário!' Aí veio o dirigente: 'não, vamos conversar'. Então é o seguinte: vamos conversar segunda feira, certo, vamos fazer uma assembléia, na sexta, explicativa

para o trabalhador e dizer se não readmitir esse trabalhador nós vamos parar a fábrica. (BRIDI, 2006. Entrevista com delegado sindical da Renault, 13 jul. 07)

Destacamos, aqui, a ação das comissões de fábrica e representação sindical no interior das empresas para conter situações de extrema exploração no âmbito do trabalho. No entanto, consta, nos estatutos que regulam a representação interna dos trabalhadores, que estes não podem legalmente paralisar a linha. Assim, as paralisações que ocorrem com frequência, na montadora alemã e na francesa sobretudo, exigem solidariedade entre os trabalhadores, na medida em que cada trabalhador naquela sessão não apenas é constrangido pelo grupo a participar, como se sente na obrigação moral de apoiar a paralisação. A paralisação da linha é considerada uma falta grave, podendo cessar a estabilidade dos membros da CF e, conseqüentemente, levá-los à despedida. Nestes casos, contam com a solidariedade dos trabalhadores, caso sejam demitidos. Foi o que ocorreu no episódio de janeiro de 2008, quando os delegados de base foram suspensos e seriam submetidos a um "inquérito judicial para 'apuração de falta grave', ajuizado perante a 2ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais", como noticiou o SMC (Boletim do SMC, fev. 08). Os trabalhadores (delegados de base) afastados do trabalho fizeram acampamento diante do portão da empresa. Sindicalistas europeus e do Brasil manifestaram apoio aos mesmos. Membros do Comitê do Grupo Renault (internacional) foram a São José dos Pinhais pressionarem para que a empresa revertisse a suspensão e o processo judicial.

Em assembléia realizada na tarde desta quarta-feira (07 de fev. 08) na Renault, líderes sindicais europeus do Comitê do Grupo Renault (CGR), que representa os trabalhadores da montadora em todo o mundo, manifestaram apoio aos quatro delegados de base afastados desde o último dia 21 de janeiro por lutar contra o excesso de horas extras. (Boletim do SMC, fev. 08)

Depois de diversas negociações envolvendo sindicato, empresa e trabalhadores, a Renault anulou a suspensão e se comprometeu a retirar o inquérito judicial contra dos trabalhadores.

A globalização e a dispersão da indústria automobilística pelo mundo permitiram a essa indústria pressionar os trabalhadores, ameaçando fechar plantas ou transferir a produção para regiões de menores salários e fábricas mais flexíveis. Dessa forma, a saída possível encontrada pelos trabalhadores, num plano internacional e nacional, é buscar a equalização das condições de trabalho e salariais, pois já descobriram que patamares muito baixos dessas condições produzem o efeito de rebaixamento geral. Reduzir as disparidades é uma forma de também proteger o emprego, o que requer algum nível de solidariedade dos trabalhadores. Os trabalhadores em seus encontros assinalaram o compromisso de não entrar no jogo da empresa e, portanto, "a bandeira é ser solidário um com o outro" (BRIDI, 2006. Entrevista com CF, 14 ago. 08).

A avaliação das situações encontradas empiricamente sobre as proposições acerca do maior individualismo que tende a predominar, especialmente no tocante às relações de trabalho, requer o cuidado de se fazer análises contextualizadas, relacionais e não descoladas da história. É preciso considerar que os trabalhadores, desde as suas primeiras organizações, buscavam atrair os demais por meio de diversas estratégias. É histórica a ação de alguns trabalhadores buscando convencer outros da categoria a se organizar, a participar da ação coletiva, a criar consciência quanto aos interesses comuns, a formar uma identidade de classe. Nesse sentido, não é possível tomar a noção de classe como dada *a priori*, tampouco da ação coletiva.

Os trabalhadores na atualidade são, portanto, mais individualistas? Talvez não seja possível quantificar, já que está presente também em outras fases do capitalismo. Na história, são inúmeros os relatos quanto à utilização de estratégias pelos trabalhadores organizados, inclusive da violência, para neutralizar aqueles que não aderiam às lutas coletivas, os delatores e os fura-greves (HOBSBAWM, 2000). A

classe trabalhadora nunca foi completamente coesa quanto aos seus interesses ou quanto às formas de atingir seus objetivos. Nas greves, sempre houve necessidade de os trabalhadores grevistas e seus sindicatos formarem piquetes e até punir os chamados "fura-greve", que, embora pudessem se beneficiar, não aderiam à ação coletiva. Isso significa que as ações individuais existiram ontem e hoje, porém, somente quando prevalecem tendem a matar a ação coletiva.

A solidariedade de classe é uma construção que implica organização, intencionalidade e processos de identificação nem sempre exitosos (HYMAN, 1996). Assim, para entender a crise das organizações dos trabalhadores no viés da pequena participação dos trabalhadores é necessária indagação sobre os interesses individuais em jogo e também acerca dos elementos estruturais da sociedade, pois o indivíduo determina e é determinado pela estrutura social, é produtor e é produto da sociedade e de sua história. Isso reforça a importância de estudos que englobem o indivíduo e a sociedade, o particular (uma comissão de fábrica, os dirigentes de um determinado sindicato) e o global (as mudanças estruturais que afetam o indivíduo e suas instituições). Aliás, o próprio florescimento da organização dos trabalhadores internamente atesta dificuldades de generalizações, que algumas teorias da crise no sindicalismo realizaram.

É possível identificar se os indivíduos se inserem mais ou menos em movimentos sociais, participam de ações coletivas, de mobilizações etc., através de *surveys*, porém, pelas mesmas razões, não se pode medir, por exemplo, a crise no sindicalismo brasileiro e mesmo em outros países. Somente pelo número de filiados aos sindicatos também não é possível avaliar o individualismo por quaisquer dados que sejam, pois a explicação é sempre relacional<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup>No caso do Brasil especificamente, analisar a crise pela redução do número de filiados revela-se inadequado, uma vez que os trabalhadores são representados independentemente da necessidade de filiação. A diferença entre ser filiado ou não para os trabalhadores está no fato de apenas os filiados participarem das eleições sindicais e acessarem os serviços assistenciais prestados pelo sindicato, afirma Cardoso (2003). Além disso, aquele sindicalismo corporativo da época da ditadura de caráter assistencialista não tinha interesse em aumentar a filiação devido a limitação. A filiação sindical não necessariamente indica disposição para a ação

Os clássicos da Sociologia já demonstraram que o individualismo é uma marca distintiva da época moderna. Assim, afirmações recorrentes de que hoje somos mais individualistas, de que os jovens são mais individualistas, de que a sociedade, sobretudo, a partir das últimas décadas do século XX, é mais individualista são pouco elucidativas, na medida em que se apresentam como auto-explicativas e pouco esclarecedoras.

Além das críticas já delineadas nesta tese, compreende-se também que tais visões, de certo modo apocalípticas, são decorrentes de formas de pensar herdadas da ciência clássica<sup>98</sup>. Segundo Morin (2005), a dificuldade de pensar realidades complexas e apreendê-las na sua complexidade, se deve à lógica de um pensamento binário, dicotômico e excludente. Binário, porque concebe duas proposições somente, A ou B; dicotômico e excludente, porque ao conceber os fenômenos de maneira dual exclui outras possibilidades<sup>99</sup>. Uma realidade complexa,

---

política. Exemplifica Cardoso que, na França, apesar do baixo índice de filiação, os sindicatos conseguem parar o país em greves gerais. No Leste da Europa e na antiga União Soviética, a sindicalização era de 100%, porque compulsória. Na China continental as taxas são superiores a 70% da força de trabalho. E em qualquer destes casos, porém, os sindicatos não atuavam como instituições autônomas de organização e luta pelo interesse dos representados (CARDOSO 2003). Dessa análise, concluímos que as teses de crise sindical pautadas na redução do número de filiados e mesmo de greves podem não demonstrar de fato a situação da instituição sindical e que, portanto, questionar a representatividade sindical pelo número de filiados pode não ser elucidativo quanto ao conteúdo da crise sindical, pois há peculiaridades a serem consideradas nos diversos contextos históricos.

<sup>98</sup> A ciência ocidental que se constituiu a partir do século XVI, desenvolveu-se nos séculos posteriores, tomando corpo no século XIX, ou seja, é neste século que o modelo de racionalidade científica se configurou plenamente, segundo Souza Santos (1998). Tal modelo implicou na separação entre conhecimento científico e não científico, caracterizando como não científico o senso comum e as chamadas humanidades ou estudos humanísticos. Edgar Morin (1991) estabeleceu a crítica da ciência clássica moderna e dos seus pilares denominados por ele de “paradigma da simplificação” e esboçou o “paradigma da complexidade” que declara a validade, porém a insuficiência do princípio da universalidade; a integração entre sujeito e objeto e não separação ou absolutização; a apreensão simultânea da unidade e diversidade, continuidade e rupturas; o não banimento da contradição, da imaginação, do conflito, da desordem; o caráter probabilístico, aproximativo e provisório das leis; a relativização do conceito de causalidade; a verdade como probabilística, aproximativa e não absoluta; a provisoriabilidade dos resultados da ciência não no sentido de um relativismo total, mas aberta a novas descobertas e com um corpo de princípios que possibilita a apreensão da realidade complexa e múltipla. Daí, a exigência também de uma forma de pensar, que Morin (1991) chama de pensamento complexo. O pensamento complexo supera aquela idéia cartesiana que a ciência e o conhecimento tende a simplicidade. Isso (a idéia que tende à simplicidade) é contestável porque se trata da negação do acidente, do aleatório, do individual, do cosmos, do sujeito.

<sup>99</sup> Na verdade, está por traz desse raciocínio a mente cartesiana que não comporta um terceiro nível de explicação da realidade. É a lógica do Terceiro Excluído, onde só há duas unidades, ou seja, não há uma

multidimensional exige, em verdade, múltiplas referências e um pensamento que ultrapasse a lógica formal cartesiana. Requer que se interprete a realidade dos trabalhadores e de suas organizações de forma aberta e contextualizada no tempo e espaço, pois é preciso reconhecer a interdependência dos fenômenos e a coexistência de realidades opostas e antagônicas, mas complementares ao mesmo tempo. Considera-se, nesta tese, que acontece um fechamento prematuro das idéias ao se decretar o fim de fenômenos que, embora em transformação no seio social, ainda se encontram palpitantes, apesar de obscurecidos. No afã de explicar a realidade mutante, teorias apocalípticas, ao interpretarem a dinâmica social, equivocam-se justamente por desconsiderarem a própria dinamicidade social e a capacidade de ação e reação dos sujeitos enredados pelas diversas crises contemporâneas. Corroborar essa idéia, a afirmação de Cattani, segundo a qual a ação coletiva dos trabalhadores é uma força social

concentrada e potencializada na busca da realização social abrangente e inclusiva, é criação e conquista de padrões superiores de dignidade e de realização humanas. Seus princípios fundadores são a igualdade e a solidariedade entre seus membros associados, de forma voluntária e independentemente de particularidades étnicas, religiosas ou de qualquer outro fator de discriminação (CATTANI, 2006, p.14).

A busca pela igualdade de oportunidades e de responsabilidades é o corolário das organizações dos trabalhadores que se materializam nos sindicatos autênticos, afirma Cattani (2006). O movimento associativo dos trabalhadores, expressado pelas Comissões de Fábricas e o Comitê Sindical das fábricas pesquisadas está entre as formas de organização que visam reduzir "as práticas predatórias do capitalismo

---

terceira opção. Basarab Nicolescu, assim, como os autores da teoria da complexidade, propõem a reforma do pensamento, de modo que se inclua a lógica do terceiro incluído. Nessa linha Nicolescu afirma que o terceiro incluído "não abole a lógica do terceiro excluído: apenas restringe seu campo de validade. A lógica do terceiro excluído é certamente válida no tocante a situações relativamente simples, como por exemplo, a circulação de veículos numa auto-estrada: ninguém pensaria em introduzir ali um terceiro sentido, em relação ao sentido permitido e ao sentido proibido. Por outro lado, a lógica do terceiro excluído é nociva nos casos complexos, como, por exemplo, no domínio social ou político, ela atua, em tais casos, como uma verdadeira lógica de exclusão: o bem ou o mal, as mulheres ou os homens, os ricos ou os pobres, os brancos ou os negros. Seria revelador empreender uma análise da xenofobia, do racismo, do anti-semitismo ou do nacionalismo à luz da lógica do terceiro excluído" (NICOLESCU, 2001, p. 4).

liberal e, sobretudo, a lógica utilitarista e mediocrementemente egoísta do interesse individual” (CATTANI, 2006, p. 14), preconizadas pelo individualismo metodológico.

Nesse sentido, colocamos a importância do estudo das organizações internas dos trabalhadores no local de trabalho. Apesar de se localizarem no plano micro da fábrica, nelas se reflete o conjunto das dimensões da estrutura macrossocial e de suas transformações. Nesse sentido, as teorias carecem de humildade para reconhecer suas limitações, pois, o que não existe é, "na verdade, ativamente produzido como não existente, isto é, como uma alternativa não-credível ao que existe”, afirma Sousa Santos (2004 p. 786). Para esse autor, estamos numa transição de paradigmas, na qual nenhum de nós pode, neste momento, visualizar projetos concretos de investigação que correspondam inteiramente ao paradigma emergente. Estamos fragmentados na realidade e na teoria. Portanto, é preciso duvidar das teses que se consideram totalizantes ou definitivas sobre a realidade social e, especialmente, aquelas no âmbito do trabalho.

### **7.3 - CAMINHOS METODOLÓGICOS PARA O ESTUDO DAS AÇÕES DOS TRABALHADORES NUMA REALIDADE EM TRANSIÇÃO.**

As transformações no mundo contemporâneo, especialmente aquelas ocorridas nos últimos trinta anos, na política, na cultura, na economia e na dimensão, que é foco desta tese, da maneira de os trabalhadores produzirem e se organizarem, resultaram em inúmeras controvérsias, no seio das Ciências Sociais, quanto às interpretações de realidades em transição, em crise. Em decorrência desse conjunto de mudanças, discursos de crises, terminais ou não, têm se generalizado. Grosso modo, as interpretações de crise encontram-se pautadas nas visões de declínio da modernidade e no surgimento de uma “pós-modernidade”, caracterizada por



Touraine (1994, p. 266) pela “decomposição do modelo racionalizador da modernidade”.

A modernidade – concebida como o movimento no horizonte das Revoluções Burguesas do século XVIII, do pensamento iluminista em torno do Estado, das relações de poder e de um projeto político pautado na emancipação do homem e da consolidação de uma sociedade industrial – encontra-se em crise, fato sobre o qual se fizeram leituras de que estamos em uma era pós-moderna. Segundo tais leituras, vivemos um momento histórico em que se anunciam decadências inexoráveis e diversos fins, como o fim da história, do trabalho, do sindicalismo, das ideologias, das utopias.

De fato, são profundas as transformações no âmbito do trabalho e dos trabalhadores impulsionadas pela política, pela economia e inovações tecnológicas. Para a compreensão de tais processos, no entanto, torna-se necessário um modo de pensar que reconheça os limites dos modelos de investigação fundados nos rigores da racionalidade científica cartesiana, como analisa Sousa Santos (1998, p. 23). As incertezas na realidade são, também, acompanhadas pelas incertezas nas teorias, sobretudo naquelas que serviram como modelos para a análise da realidade moderna. Face às transições em curso, os modelos engendrados pelas teorias clássicas encontram-se questionados no presente.

A situação de transição, precedida de crises, indeterminações e incertezas, instiga as teorias sociológicas a redimensionarem conceitos e categorias analíticas para dar conta de explicar realidades cada vez mais múltiplas e complexas. Nesse contexto, no entanto, as teorias, por se fixarem nas mudanças, nas fragmentações do presente e nas desconstruções sociais, se orientaram para interpretações em direção à pós-modernidade.

Avaliamos que esse movimento em direção à pós-modernidade não deve ser confundido com a crise da ciência, que, em sua auto-reflexão, propõe um modo de pensar e conceber ciência. Especialmente em momentos de indeterminação, podemos romper os moldes que estruturaram nosso pensamento segundo uma lógica puramente formal. Um dos moldes, que no momento atual parece se desmontar, é a concepção arraigada, desde a Revolução Científica do século XVII, de ciência como sinônimo de certeza. Se, a partir daquele século, para fazer ciência era necessária submissão dos fatos ao rigor da matemática, sendo objeto da ciência somente aquilo que pudesse ser mensurado, quantificado e formalizável, hoje já se concebem as insuficiências e brechas abertas na própria ciência pautada em um pensamento estritamente cartesiano. Tais brechas foram abertas pelas novas descobertas na área da física e matemática, tais como, a física quântica, a irresolubilidade do Teorema de Gödel, por exemplo, que atestam os limites da racionalidade da ciência clássica, cuja lógica tende a expulsar aquilo que não consegue explicar<sup>100</sup>. Nesse sentido, o físico e metodólogo Bachelard alertava sobre “a possibilidade dessa redução acontecer no trabalho científico”, desse modo, o método cartesiano, ao propor “explicar bem o mundo, não chega a complicar a experiência, que é a verdadeira função da pesquisa objetiva” (ARAÚJO, 2005, p. 13).

As incertezas na ciência não significam, no entanto, que possamos nos descomprometer com o rigor metodológico e a consistência teórica, critérios válidos de cientificidade. Essa auto-reflexão da ciência nos proporcionou o reconhecimento de seus limites, alertando sobre a pretensão de produzir verdades absolutas e fechadas. Nesse sentido, a ciência tem afirmado-se como tradução, representação ou interpretação. Desse modo, o que buscamos nesta tese foi uma interpretação da realidade a partir de ferramentas e instrumentais analíticos explicitados no corpo da

---

<sup>100</sup> Morin (1991) demonstra que o Teorema de Gödel, por exemplo, aparentemente limitado à lógica matemática contém pelo menos uma proposta que é irresolúvel, ou seja, não tem solução. Isto abre brechas no sistema de pensamento e incita a uma epistemologia aberta.

pesquisa e neste segmento, em que sistematizamos nosso caminho metodológico. Há incertezas que perduram mesmo após o crivo do saber científico.

Ao desenharmos esta pesquisa, percebemos que a complexidade da realidade e suas transformações não cabem na pureza dos modelos clássicos. Desse modo, partimos do pressuposto de que é possível acumular conhecimento a partir de teorias conflitantes e em competição, uma vez que nem a história, nem as sociedades se desenvolvem numa linha única como supõem os positivistas. Como destacou Morin (s.d), é justamente nos momentos de crises, como o atual, que se intensificam as reflexões sobre o nosso próprio pensar e, conseqüentemente, nossos modos de investigar. São, portanto, nesses momentos de crise, que crescem as chances de se romper com os determinismos do pensamento.

Um dos maiores desafios, como já afirmamos anteriormente, é captar as mudanças no bojo das estruturas que perduram de modo redimensionado, pois o capitalismo se reinventa a cada grande crise e, desse modo, promove a sua auto-sobrevivência.

Ao longo da História, nos deparamos com outras crises, que nos possibilitam uma visão não apocalíptica da realidade. Marx e Engels (s.d. p. 24) revelaram o caráter crístico da sociedade capitalista ao afirmar que “a burguesia não pode existir sem continuamente revolucionar os instrumentos de produção, ou seja, as relações de produção e, portanto, todos os relacionamentos sociais”; desse modo, “a revolução constante da produção, a perturbação ininterrupta de todas as relações sociais, a incerteza e agitação permanentes distinguem a era burguesa de todas as anteriores”. Para eles, já no momento em que esse sistema de produção se consolidava, transformava simultaneamente, as relações sociais, os comportamentos, os pontos de vistas, fazendo com que as pessoas se deparassem com a necessidade de enfrentar com racionalidade as condições reais de suas vidas e das relações com seus semelhantes. Isso nos parece pertinente na realidade hodierna, sobretudo no

âmbito do trabalho e dos trabalhadores, cuja transição constitui desafio teórico e metodológico notável para as Ciências Sociais, tanto pelo seu caráter histórico, dinâmico, antagônico, como também por se encontrar no centro do dissenso teórico acerca das mudanças no modo de exploração capitalista, no final do século XX. Isso significa que as crises que assolam os trabalhadores refletem também as crises teóricas no coração da sociologia do trabalho, como tratamos no capítulo I.

Ao confrontarmos experiências locais, regionais e globais no âmbito do trabalho, demonstramos que não é possível analisar as realidades complexas – que englobam o trabalho e formas de organização dos trabalhadores – a partir de visões únicas e deterministas. É preciso levar em conta múltiplos pontos de vista. Além disso, é importante considerar que o objeto das Ciências Sociais é, também, eminentemente histórico. Nosso objeto é constituído de consciência histórica, onde sujeito e objeto encontram-se imbricados, é intrínseca e extrinsecamente ideológico e, nesta condição, o pesquisador não se encontra separado de seu objeto, ou seja, carrega para ele seus pontos de vista, sua visão de realidade e de ciência, significando, portanto, que não existe a pretendida neutralidade; é complexo, contraditório, inacabado e, essencialmente, qualitativo. Tem caráter específico e diferente das ciências ditas naturais e exatas.

Nesse sentido, nosso estudo, em vez de se valer de análises apriorísticas da realidade social, que por vezes tendem a desqualificar a ação coletiva dos trabalhadores, orientou-se pela busca do movimento real e pouco visível do chão de fábrica, as ações e reações dos trabalhadores. Mesmo interpretando fragmentos de realidade, o esforço foi de contribuir para fazer avançar a teoria, considerando o princípio de que a parte e o todo se encontram imbricados. E, sobretudo, em épocas de crises também das teorias, cresce a necessidade de ir à realidade empírica e intensificar os diálogos entre teoria e prática.

Nem todos os fenômenos são passíveis de explicação por meio de

mensuração quantitativa. Isso é especialmente verdade nas Ciências Sociais, o que justifica pesquisas qualitativas, como é o caso da investigação a respeito da ação coletiva no interior das fábricas, objeto desta tese. É no campo qualitativo que indagamos, portanto, sobre as ações dos trabalhadores mediadas pelas suas comissões de fábrica e comitê sindical.

A pesquisa envolve uma construção metodológica com vistas a capturar parcelas da realidade, o que é possível somente por meio de teorias, conceitos e categorias e, à medida que se desenvolve, pelas escolhas teóricas no processo de questionamento e de levantamentos prévios, questões imprevistas emergem, exigindo, assim, redirecionamentos. É exemplo a problemática envolvendo a "cultura" da empresa nesta investigação, que exigiu uma discussão sobre essa dimensão da realidade. Desse modo, dialogando com diferentes visões da cultura, pudemos contrapor, analisar e demonstrar analiticamente uma crítica sobre o conceito de cultura aplicado às empresas.

A definição de um eixo ou fio condutor, neste caso, a ação coletiva, nos direcionou a tomar também outros conceitos que pudessem clarear a realidade investigada. A concepção no conjunto da obra de Marx e Engels sobre a categoria trabalho e sobre a teoria de classes perpassou essa pesquisa, o que fez com que nos deparássemos com as teses divergentes, questionando sobre a validade desse pensamento para a compreensão de uma realidade transformada. Os conceitos de ação social, ação coletiva e individualismo também foram chaves para a nossa reflexão. A reflexão sobre a ação social, pela ótica weberiana e analisada também por outros autores, objetivou cercar e compreender a natureza das ações dos trabalhadores, no chão de fábrica. Tais ações não se caracterizam como qualquer ação social, mas como ações coletivas, em vista das mudanças e de interesses comuns partilhados. A configuração da ação como coletiva, concebida nesta tese, envolve a compreensão pelos trabalhadores de sua condição de subordinação e do reconhecimento da necessidade de associação para obter êxito em suas demandas.

Na tese defendida por Olson (1999), de que os indivíduos não agem espontaneamente para atingir um bem comum sem que haja alguma coerção ou incentivo à parte, é contraposta, em nossa abordagem, porque a ação coletiva não se restringe a uma escolha meramente racional, mas se deve à existência de variáveis como o exercício da política pelos homens, além das condições históricas, econômicas e culturais. As ações coletivas dos trabalhadores no interior das fábricas pesquisadas não se restringem às condições econômicas, já que as CFs ou CS se constituem também em espaços de avaliação, reflexão e decisão sobre o trabalho e suas condições. Nesse aspecto, a fábrica caracteriza-se como espaço de ação política, cuja intervenção visa mudar as condições e a gestão do trabalho.

Os conflitos, no interior das montadoras, são decorrentes, em sua maioria, das condições de produção – enxuta e flexível, com ritmos e jornadas de trabalho intensificados. Em diversos casos, tais conflitos centram-se em questões imediatas, específicas, localizadas e econômicas, mas também em função de práticas autoritárias e formas de gestão. Como afirma, Miliband (1979, p. 32), seria errôneo, no entanto, “atribuir rótulos como ‘econômico’ ou ‘ideológico’ a esta ou aquela forma de conflito. Pois qualquer conflito de classes, grande ou pequeno, inclui e expressa todas as manifestações da vida social, e é nesse sentido um fenômeno econômico, cultural/ideológico, social e político”.

Em meio às tentativas, no plano das teorias contemporâneas de redefinição das classes sociais, optamos pela denominação “classe trabalhadora”, pois a classe é um conceito analítico que permite situar os trabalhadores na estrutura social do capitalismo: proprietários dos meios de produção ou vendedores da força de trabalho. A classe é uma característica chave de análise do capitalismo quanto ao lugar social ocupado pelos indivíduos. Embora não tenhamos realizado uma análise específica das classes sociais, as perspectivas foram: a) da não negação das classes, reconhecendo, no entanto, as mudanças no seio da classe trabalhadora; b) de que classe e consciência “de classe” são construídas historicamente e c) de que não é

possível tomar a noção de classe, e tampouco a de ação coletiva, como dadas a *priori*. A própria solidariedade de classe é uma construção que implica organização, intencionalidade e processos de identificação nem sempre exitosos, como nos mostra a História. As oposições de classe que se manifestam nos níveis políticos e econômicos da ação social, também estão presentes na realidade investigada.

As idéias e conceitos aqui rapidamente lembrados permearam nossas escolhas teórico-metodológicas, foram atravessadas também por desconfianças quanto às generalizações realizadas no âmbito de várias e distintas realidades apresentadas como se fossem únicas, justamente em um momento histórico de apogeu dos mercados mundiais e de uma globalização capitalista que tem acirrado as diferenças sociais. A desconfiança também se deveu quanto às assertivas conclusivas para o movimento dos trabalhadores, que nos parecem muito centradas nas aparências e na ânsia de capturar e anunciar o novo, quando este se encontra ainda indeterminado. Nesse sentido, corrobora Sousa Santos (1998), ao recomendar ser necessário duvidar de teorias anunciadoras dos novos paradigmas e teorias, em uma época de transição. Significa que é preciso um pensamento que lide com as incertezas, pois ainda estamos buscando compreender as novas lógicas do capitalismo e em que medida tais lógicas são, de fato novas ou se não são mais do que criações redimensionadas de outros contextos históricos. Para isso, é necessário um pensamento não disjuntivo, compartimentado e redutor, como argumentou Morin (1991), isto é, um pensamento que reúna os diversos conhecimentos e não se prenda apenas àquilo que é quantificável ou formalizável matematicamente.

Nesse tempo de transição, a orientação metodológica do clássico Weber (1991), de que para dar conta de uma ação é preciso compreendê-la na sua singularidade e na relação com outros fenômenos, revela-se pertinente. Explicar um fenômeno social exige atenção também às ações individuais, pois há um entrelaçamento entre indivíduo e sociedade que não pode escapar à análise.

Tomando de empréstimo essa idéia, o estudo das CFs – objeto desta pesquisa – não se encontra dissociado das alterações que vêm se apresentando no âmbito do trabalho. Novas e velhas relações de trabalho e suas implicações para a organização dos trabalhadores estão ligadas às diversas mudanças econômicas, políticas e sociais no cenário nacional e internacional; assim, as realidades históricas microssociais e macrossociais, locais e globais inter-relacionam-se e, ao mesmo tempo, distinguem-se. É nessa perspectiva que estudamos a ação coletiva na moderna indústria automobilística na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), pois se permite, assim, a visualização das contradições do capitalismo, da economia mundializada, das transformações e permanências no âmbito do trabalho e, também, os sinais de ação ou adaptação dos trabalhadores às mudanças econômicas, políticas e às estratégias do capital.

As reflexões teórico-metodológicas – não reduzidas a um feixe de métodos e técnicas arredondadas em nome da “garantia da cientificidade” – motivaram a elaboração de um roteiro de entrevistas semi-estruturadas para os grupos de trabalhadores que vêm intermediando as ações coletivas no interior das montadoras no Paraná, visando à identificação de tais ações, seus porquês, como ocorrem e desdobramentos. O interesse de analisar as ações organizadas e mediadas pelos representantes internos dos trabalhadores em sua interface com o sindicato justificou a realização de entrevistas com os membros das CFs, do CS e dirigentes sindicais e não com alguma amostragem que fosse estatisticamente significativa dos trabalhadores do chão de fábrica, dados os objetivos propostos nesta tese.

As organizações dos trabalhadores e suas ações, embora localizadas, imediatas e ocorridas no calor da produção, de modo algum são isoladas. Nelas repercute o movimento do capital no âmbito global e as ações de trabalhadores de outras plantas, como demonstramos no capítulo I. As indagações implicaram o uso de metodologia qualitativa como entrevistas com os membros e coordenadores das



Comissões de Fábrica da Volkswagen-Audi e Volvo e do Comitê Sindical da Renault, além de sindicalistas, análises de acordos e convenções coletivas, Boletins e comunicados aos trabalhadores e bibliografia pertinente. Entrevistas com alguns dos mesmos atores, realizadas em 2004, quando discutimos crise no sindicalismo, também foram fontes desta pesquisa, juntamente com as realizadas em 2007. A análise dos Acordos Coletivos, no período abrangido por esta pesquisa, celebrados entre o SMC e as empresas Renault, Volkswagen-Audi e Volvo e as Convenções Coletivas entre SMC e SINFAVEA, revelou a tendência à padronização dos temas acordados. De uma situação bastante diferenciada entre as três empresas, em 1999, em termos salariais e de benefícios, a situação passou, para uma aproximação ou nivelamento das condições de trabalho e de negociação.

Ressaltamos, ainda, que os trabalhadores entrevistados são lideranças que despontaram pela atuação cotidiana, pelo discurso e pela trajetória de vida como demonstrou a pesquisa. Embora saibamos que se trata de lideranças e não da totalidade dos trabalhadores no chão de fábrica, a referência a eles como trabalhadores se deve ao papel que continuam a desempenhar no processo de produção após o término do mandato, caso não sejam reeleitos para a atividade de representação. Além disso, são somente os coordenadores das CF ou CS eleitos que deixam de trabalhar nas linhas de produção porque passam a ter direito a jornada diária completa livre, pois todos os demais membros não se desligam da atividade de produção, diferente dos dirigentes sindicais que atuam no sindicato e para o conjunto da categoria.

Pudemos identificar diversas mudanças no período 2004 a 2007, sobretudo nas montadoras alemã e francesa. Entre as mudanças estão aquelas que resultaram da ação coletiva, como é o caso do fim do Banco de Horas e a redução da jornada na Volkswagen-Audi. Some-se a isso o fato de os acordos coletivos passarem a ser feitos não mais por empresa, o que pode ser considerado um avanço qualitativo para a ação dos trabalhadores. Outra alteração nas duas montadoras foi a substituição de

chefias oriundas da Europa por brasileiros que trouxeram mudanças de condução da produção o que, de certo modo, contribuiu para acirrar tensões no âmbito da produção, como as analisadas no capítulo um.

Essa complexidade, na qual os níveis local e global se imiscuem, assim como os aspectos uno e múltiplos, geral e particular da realidade se interpenetram, tornou necessária uma forma de pensar que possibilitasse análises cruzadas e qualitativas entre as três plantas. Das informações contidas nas entrevistas, nos documentos e acordos coletivos envolvendo as plantas produtoras de veículos no Paraná, pudemos identificar ter existido uma unidade invisível que norteou as lutas dos trabalhadores e levou à diminuição das diferenças nas condições de trabalho e nos salários. Essa força invisível se deveu, concomitantemente, à atuação do sindicato, às ações dos trabalhadores no chão de cada fábrica, aos conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores de suas realidades particulares de trabalho e da realidade dos trabalhadores de outras plantas, aos intercâmbios realizados entre os representantes internos, à visão sobre as contradições inerentes à produção capitalista e a um certo reconhecimento das posições ocupadas pelos trabalhadores na estrutura de produção.

A opção de estudar as ações dos trabalhadores nestas três montadoras pressupôs que elas funcionariam como mini-teorias, como definiram Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1999), ao defender a importância de se pensar por analogia e a necessidade da vigilância epistemológica constante. A "comparação" entre as comissões de fábrica, no entanto, não objetivou perseguir seqüências regulares ou variáveis idênticas – próprias de uma análise comparativa – segundo a tradição sociológica. Visando descobrir o sentido, o conteúdo e as múltiplas relações entre tais formações sociais, tomamos o cuidado de não as tratar numa perspectiva dicotômica e classificatória – do “bem”, as ações combativas e de resistência ou as do “mal”, quando integradas aos interesses da empresa. Por isso, denominamos análise "relacional", levando em consideração que as relações são mais complexas e ambivalentes e não comportam tal simplificação.

Foram parâmetros, para a análise da ação coletiva, a jornada de trabalho, a remuneração, as condições de trabalho e de produção, bem como certas características das comissões, tais como suas origens, sua dinâmica organizacional, suas formas de atuação e suas relações com o sindicato e com a empresa, além das dificuldades que esta última cria para os trabalhadores, fazendo emergir conflitos e ações que demonstram solidariedade no âmbito da fábrica.

Para o desenvolvimento da pesquisa, nas bases bibliográficas constaram autores clássicos e contemporâneos da Sociologia. No entanto, destacamos, entre eles, Olson (1999), com o qual dialogamos e nos contrapusemos, pois em sua teoria não existe espaço para a indeterminação. Sua análise se insere numa perspectiva que desconsidera, nos fenômenos, o aleatório, a invenção, a criação. A escolha racional pode operar tão somente até onde o conhecimento alcança. Ou seja, o indivíduo contempla as opções A, B ou C, mas tais opções estão no campo somente daquilo que se conhece. Quando nos referimos anteriormente a uma unidade ou uma força invisível que norteia as ações dos trabalhadores e as paralisações que ocorrem no calor do acontecimento imediato, nem sempre as ações se enquadram nas opções de escolhas puramente racionais, mas resultam da confluência de inúmeras outras variáveis, até desconhecidas.

Uma análise individualista tem como premissa que os fenômenos sociais devem ser estudados a partir do comportamento individual dos trabalhadores, entendendo-o como um comportamento racional. De fato, as novas formatações das indústrias desconcentram os trabalhadores no espaço produtivo e tornam mais heterogêneas as condições desses no processo de trabalho. A segmentação e a instabilidade, produzidas pelo processo de acumulação capitalista atual, criam dificuldades para as organizações dos trabalhadores e para a ação coletiva, uma vez que os interesses individuais são sobrepostos aos interesses coletivos. A não participação no sindicato, por exemplo, se deve a uma escolha do indivíduo, sem dúvida. Parece-nos, entretanto, que uma das limitações da perspectiva metodológica

individualista – se encerrada nas motivações individuais – consiste também na ausência de análises que englobem o papel das estruturas sociais e das ideologias às quais aderem ou não os indivíduos.

Embora o contexto atual de transição tenha levado diversos cientistas sociais a falarem em decomposição das teorias clássicas e obsolescência de conceitos estruturados pela sociologia tradicional e a considerarem insuficientes as interpretações herdadas, para fazer face às urgências da reconstrução social no presente, o pensamento de Marx sobre o sistema capitalista e sua perspectiva do conflito foi referência teórica orientadora de nossas análises, pois reconhecemos as permanências, apesar do estardalhaço das mudanças. Nesse sentido, Ianni (1999) afirma que a sociedade atual, moderna, burguesa, informática, baseia-se em alguns princípios que se reiteram ao longo da história. Nem a ciência, nem a técnica ou a informática alteraram a natureza essencial das relações, processos e estruturas de apropriação ou distribuição e dominação do poder na sociedade capitalista.

O pensamento de Morin e de Sousa Santos também foram inspiradores dos caminhos metodológicos utilizados, especialmente por incitarem o rompimento de concepções de ciência como verdades absolutas e modelos prontos a aplicar a quaisquer realidades. Alertaram-nos para a indeterminação e para as incertezas da realidade em transição e para a necessidade de metodologias abertas e flexíveis, uma vez que as estruturas fechadas de pensamento não parecem fazer muito sentido nos tempos atuais. Ou seja, podemos cruzar teorias, discutir pontos de contato entre elas, ver complementaridades, sem que isso signifique um ecletismo que traga mais confusão do que esclarecimento.

Dessa forma, os conceitos e as teorias são construções históricas carregadas de provisoriedade e sempre relativas ao tempo e ao espaço. A complexidade da sociedade contemporânea e as transformações nos diferentes contextos históricos, políticos, culturais e econômicos trazem a necessidade constante de redimensionamento de conceitos, teorias e perspectivas dos autores clássicos.

Consideramos, porém, prematura a sua eliminação, uma vez que a sociologia clássica pode oferecer pontos de partida para novos estudos e ainda iluminar a realidade contemporânea sob diversos aspectos.

A análise da ação coletiva no interior das fábricas, sob as perspectivas sociológicas da ação social, foi motivada, portanto, pelo intento de buscar, na realidade empírica, sinalizações para refletir sobre teorias que lançaram as organizações dos trabalhadores no limbo ou em vias de desaparecer. Embora as teses que puseram em xeque a centralidade do trabalho e dos trabalhadores não tenham sido foco central neste trabalho, acreditamos que as ações coletivas locais analisadas possibilitam outras leituras, revelando descompassos entre teorias generalizantes e realidades locais. Embora a ação coletiva possa sofrer obstáculos, devido a processos de alienação, fetichismo e ambigüidades no mundo do trabalho, não é razoável supor a sua não-existência.

A realidade não comporta duas faces somente. Como tratamos anteriormente, ela é múltipla, e isso significa que reduzi-la a dois termos auto-excludentes, como “bem” e “mal”, além de empobrecer, não explica as relações que se estabelecem entre os trabalhadores na fábrica. Constatamos ambivalências diversas, entre elas, o individualismo e a solidariedade, cooperação e resistência, cooperação e conflito, o que exige de quem investiga um pensamento que não expulse a contradição, mas que a incorpore como um dado do real e a explique.

Para finalizar, é preciso afirmar, ainda, que a Sociologia do Trabalho, cujo objeto central encontra-se em crise, seja pelas mudanças no mercado de trabalho e nas relações do trabalho, seja pelo sentido do trabalho, pelas visões antagônicas e divergentes das transformações, precisa primar pela análise comparada e contextualizada, como afirmaram Locke e Thelen (1998). Deve-se levar em conta as especificidades de cada realidade, debruçando-se ainda mais sobre a realidade empírica; não que esta deva reinar sobre a teoria, o que seria apologia ao empirismo,

mas no sentido do diálogo permanente, especialmente em épocas de transição como a que estamos vivendo.

Fica a certeza de que nem tudo foi dito, porque um conhecimento suscita outros conhecimentos e outras buscas. Porém, como lembra Araújo (2005), o nosso compromisso, enquanto pesquisadores da realidade, é político. Nesse sentido, nossas pesquisas só fazem sentido quando retornam aos interessados: os trabalhadores. Desse modo, a presente tese não será concluída no ato de sua defesa acadêmica, mas quando fizermos a devolução aos trabalhadores de nossos resultados. Essa é a dimensão social da pesquisa, quando ela não se encerra nas prateleiras da biblioteca, mas se torna pública e conhecida principalmente para aqueles que dela participaram.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sociológica é uma construção acerca de uma realidade que só se deixa captar por meio das teorias, seus conceitos e categorias de análise. A realidade, portanto, só responde àquilo que lhe foi indagado, daí a impressão de que nem tudo foi dito, não por negligência, mas porque o conhecimento é uma conquista que nunca chega ao seu termo, ou seja, a ciência é o devenir da ciência, como disse Weber. É também por isso, que a ciência em sua auto-reflexão, nas últimas décadas, tem se afirmado como tradução, representação ou interpretação, liberando-nos, assim, do fardo de produzir pretensas verdades absolutas, fechadas e sem brechas. Nesse intuito, é que tecemos considerações finais sobre a investigação, objeto desta tese.

O olhar sobre as três plantas, buscando visualizar a ação coletiva no espaço fabril desenvolvida pelas Comissões de Fábrica foi um dos caminhos metodológicos para compreender como os trabalhadores vêm enfrentando uma produção de novo tipo, como aquelas desenvolvidas no âmbito das montadoras do Paraná. A partir das análises sobre as variáveis – condições de trabalho, conflitos, individualismo e a disposição para a ação coletiva – pudemos sinalizar as dificuldades de generalizações totalizantes para o conjunto da classe trabalhadora, constatando que velhos conflitos no âmbito da produção são recriados sob novas condições – produção automatizada, robotizada e flexível – objetos da ação dos trabalhadores.

Verificamos que enquanto os trabalhadores da Volvo sofreram perdas salariais com o processo de reestruturação pelo qual passaram nos anos 1990, os trabalhadores das plantas alemã e francesa, instaladas em fins de 1990 com uma jornada de 44 horas/semanais e salários em torno de 40 a 60% inferior aos do ABC Paulista e mesmo em relação aos adotados na Volvo, conquistaram por meio da ação coletiva melhorias nas condições de trabalho e salariais. Entre os resultados das ações dos trabalhadores, estão as semelhanças nas três montadoras em vários aspectos: jornada de trabalho de 40 horas, pisos salariais e índices de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) que se encontram bastante próximos. A redução da jornada na Renault e Volkswagen-

Audi, assim como a redução das disparidades salariais entre essas e a Volvo, por exemplo, foram objetos de intensas e constantes ações dos trabalhadores nos anos 2000, apesar de ainda perdurar diferenças nas médias salariais e nas condições de trabalho nas três montadoras.

De modo geral, os conflitos no interior das plantas estudadas são provenientes das condições de trabalho – extensão da jornada de trabalho, alta rotatividade, demissão, ritmo – e da maximização dos lucros e salários incompatíveis. As pressões para o trabalhador estender a jornada de trabalho e convocações de hora-extra, ocasionam diversos conflitos, assim como o ritmo acelerado de trabalho mantido ainda que com os times de trabalho incompletos. Entre as razões que motivaram esse tipo de organização interna, constatamos também que são as próprias demandas da produção enxuta e flexível – a exemplo, a flexibilização da remuneração e dos ganhos de produtividade – que acirram a necessidade do acompanhamento das metas estabelecidas pela empresa; da necessidade da antecipação dos conflitos e busca por negociações consensuadas, necessárias nesta forma de organização da produção.

A organização e a ação das CFs e do CS nas distintas plantas, de certo modo, trazem as marcas do contexto em que se originaram. A Comissão de Fábrica dos trabalhadores (CF) da Volvo configurada desde o seu início como oposição ao sindicato, considerado conservador e pouco combativo nos anos 1980, mantém tanto o caráter de oposição ao sindicato, quanto a sua característica de resistência ao autoritarismo das chefias no chão de fábrica. Já, as representações internas – CF Volkswagen-Audi e CS na Renault – mais recentes e em moldes pragmáticos, emergiram num contexto econômico e político distinto, caracterizado pelo avanço neoliberal e de produção enxuta e flexível. Pesaram para a constituição de tais organizações, as pressões dos Comitês Mundiais, compostos por trabalhadores de plantas nos diversos países das respectivas indústrias. Por isso, consideramos as representações internas na montadora alemã e francesa uma decorrência de ações transnacionalizadas dos trabalhadores e não de uma aparente “cultura” específica da



empresa. No caso da Volkswagen-Audi, a pressão dos representantes dos trabalhadores do ABC também impulsionou a organização da CF naquela planta. Apesar das representações internas dos trabalhadores terem emergido em contextos políticos e econômicos distintos, de comportarem orientações políticas específicas (a CF na Volvo se orienta internamente pela CUT e as outras duas pela Força Sindical), todas elas exercem um mesmo papel: o de acompanhamento da produção até condições de trabalho e negociações salariais.

A pesquisa na montadora que se reestruturou nos anos 1990 e nas novas plantas, instaladas a partir dessa década, revelam que o ônus do tipo de produção enxuta e flexível é distribuído entre os trabalhadores. Do contexto analisado pudemos depreender o aumento dos ritmos de trabalho e o acirramento da competição pelo emprego; e, internamente no chão de fábrica, a necessidade de vigilância permanente dos trabalhadores para evitar a ampliação do quadro de precarização do trabalho, de novas terceirizações e busca pela repartição dos ganhos de produtividade. Constatamos que a explicação da ação coletiva não se restringe àquelas dadas pela vertente do individualismo metodológico, isto é, da ação coletiva como resultado da mera escolha racional dos indivíduos, onde estes não agem espontaneamente para atingir um bem comum sem que haja alguma coerção ou incentivo à parte. Outros fatores que dizem respeito ao contexto histórico, político e econômico, à cultura, as condições de trabalho e à própria tendência gregária do homem, corroboram e são, até certo ponto, determinantes para desencadear ações coletivas. Essas decorrem, portanto, de um conjunto de elementos e múltiplas dimensões e não se explicam pela abordagem individualista.

Como mostra a história, um dos fatores que motiva a ação coletiva se deve ao fato do trabalhador – pela sua condição subordinada – apresentar dificuldades de confrontar-se individualmente ao capital. A exemplo, o próprio aparecimento dos sindicatos como instrumentos de luta e de defesa dos trabalhadores teve essa motivação. É consciência da vulnerabilidade do trabalho diante da força do capital,

portanto, que impele ao desenvolvimento de ações coletivas no âmbito do trabalho. Apesar do diagnóstico de que vivemos sob o véu do individualismo exacerbado, os trabalhadores têm desenvolvido ações de solidariedade no interior das fábricas, como também ações que ultrapassam os muros da própria empresa onde trabalham. Reconhecem os trabalhadores, que as estratégias do capital são definidas e organizadas globalmente e este, quando se pauta por escolhas de realocação da produção para locais de baixa proteção laboral, por exemplo, tende a produzir efeitos de rebaixamento dos padrões salariais e de condições de trabalho gerais em troca da manutenção do emprego. A situação dos trabalhadores é paradoxal no entanto, pois, ao mesmo tempo em que vivem relações mais individualizadas no chão de fábrica, como afirma a literatura sociológica recente, precisam alçar alguma unidade no plano internacional para impedir a crescente precarização que o novo contexto de produção impõe aos trabalhadores, significando que as suas estratégias, necessariamente e cada vez mais, precisam também ser globais.

Dessa forma, os estudos das representações internas dos trabalhadores, organizados em CF e CS revelam que o papel dessas organizações de base tem sido o de intermediar conflitos, negociar, conquistar direitos e propor soluções em ações mediadas ou não pelo sindicato, mas principalmente, resistir às determinações do capital globalizado como se demonstrou nesta tese.

No âmbito das teorias que afirmam estarmos vivendo numa sociedade pós-capitalista, pós-industrial, a presente tese autoriza-nos algumas indagações, dentre as quais: como explicar o fato de uma das plantas industriais produtoras de veículos automotores mais robotizadas (cerca de 400 robôs, só na armação, em 2005, eram 305 robôs) ser justamente a que apresenta maior índice de acidentes de trabalho e afastamentos por invalidez permanente, comprovados pelo número de CATs registrados pelo sindicato dos trabalhadores metalúrgicos? Se os robôs exercem as funções mais repetitivas e pesadas da produção, como explicar os números negativos em relação à saúde do trabalhador? Se os avanços tecnológicos possibilitariam a liberação de tempo de trabalho para que o homem

pudesse viver mais e trabalhar menos, como explicar que um dos conflitos nessas montadoras, seja justamente o relativo às horas extras?

A forma de atuação do capital e explorar a mão-de-obra e descartar quando não serve mais, não se insere apenas como uma prática localizada na visão dos trabalhadores pois, ao se adensar, traz desdobramentos para o conjunto da sociedade e toma corpo de questão social. Dessa forma, chama a atenção, a descartabilidade dos trabalhadores, facilitada pelo caráter flexibilizante da legislação do trabalho nos anos 1990.

As condições e pressões identificadas sobre os trabalhadores com relação ao tempo de trabalho sinalizam que as promessas de liberalização do tempo de trabalho apregoadas por determinadas correntes são vãs. Indicam, entre outras coisas, a manutenção de um sistema de exploração que continua exaurindo e matando o trabalhador. A aposentadoria por invalidez é a morte do ser trabalhador, causada pela velha fórmula apregoada por Marx, que perdura, da sobrecarga de trabalho para extração do máximo de mais-valia e, tudo isso, às expensas e apesar da automatização e robotização. Diante desse quadro, verificamos as resistências dos trabalhadores, algumas delas articuladas pelos seus representantes internos eleitos para compor as comissões de fábrica e sindicato. Identificamos que a intensidade das ações coletivas é proporcional à intensidade dos ritmos da produção, significando que as afirmações de declínio da ação coletiva não encontram respaldo na realidade empírica pesquisada. O que não nos parece possível seja atribuir a esses trabalhadores um devir histórico, cuja missão seja de destruir o capitalismo. É mais em termos de leque amplo de possibilidades que podemos compreender as ações desenvolvidas.

Nos anos recentes, porém, a onda neoliberal, a idéia predominante de vitória do capitalismo em que os trabalhadores se encontraram sem saídas face à crise do emprego, levou os trabalhadores à situação defensiva quanto aos direitos fortemente ameaçados. Se a história é feita de avanços e recuos, podemos dizer que os anos

1990 representaram uma fase de profundo recuo da política e avanço do mercado, o que significou retrocesso nos marcos civilizatório, entre esses os direitos do trabalho e ao trabalho. Se a classe trabalhadora conseguirá reconstruir, ainda que sob novas bases, o que lhe foi tirado, dependerá da ação coletiva e das forças políticas que reúne. Mas, sob quais bases? Nossas teorias fragmentadas pouco podem contribuir para delinear um projeto de emancipação social, da qual fala Sousa Santos. O que significa um projeto de emancipação social nestes tempos agora assinalados como pós-neoliberal? No momento, parece-nos que buscar a emancipação implica negar a ordem neoliberal e buscar rompê-la. E assegurar que as relações entre capital e trabalho sejam democráticas se constitui num dos caminhos possíveis. Para isso, é preciso que os trabalhadores tenham voz e espaços de representação e organização nos seus locais de trabalho.

Se os caminhos têm sido desfavoráveis para quem depende da sua própria força de trabalho para sobreviver, como demonstra a realidade, acreditamos que há outros caminhos possíveis. Mas para isso, nas palavras de Márcio Pochmann (2006, p.72), o momento pede a conformação de uma nova maioria política, com “a convergência em torno da homogeneização dos interesses em prol da condução pública das mudanças do mundo do trabalho”. E as organizações dos trabalhadores, ainda que em condições adversas, são fundamentais nesse processo.

## REFERÊNCIAS

### a) Bibliográficas

ABREU, A.; GITAHY, L.; RAMALHO, R.; RUAS, R. Produção flexível e relações interfirmas: a indústria de autopeças em três regiões do Brasil. In: ABREU, A. R. (Org.) *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: Edit. UFRJ, 2000, p. 73-77.

ALEXANDER, J.C. *O novo movimento teórico*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo nº 4, vol. 2, Junho de 1987, p. 5-28.

ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil nos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ALIOTI, G. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. In: CARVALHO NETO, R. A. (Orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. PUC. Minas Gerais, IRT – Instituto de Relações de Trabalho, 1998, p. 59-86.

AKTOUF, O. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas. In: (Coord.) FRANÇOIS CHANLAT, J; (Org. edição brasileira) TÔRRES O. L. S. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1996.

AGÊNCIA ESTADUAL DE NOTÍCIAS. Governo do Paraná, 11 abr. 2007.

ANFAVEA. Anuário Estatístico da Indústria Automobilística Brasileira. São Paulo: Anfavea, 2008.

ANDERSON P. As idéias e a ação política na mudança histórica. BORON, AMADEO J., GONZÁLEZ S. (Orgs) A teoria marxista hoje: problemas e perspectivas. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO, São Paulo: Expressão popular, 2007. p. 365-377.

ANTUNES, R. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: Antunes R (Org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. São Paulo: Boitempo, 1997, p.71-84.

\_\_\_\_\_. & NOGUEIRA. *O que são comissões de fábrica*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

\_\_\_\_\_. Os sentidos do trabalho. *Os sentidos do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, S. M. Indústria automobilística e o movimento sindical: transição nas relações de trabalho. In: ARAÚJO, S. M. (Org.) *Trabalho e capital em transito: a indústria automobilística no Brasil*. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

\_\_\_\_\_. *Ação coletiva: equívocos interpretativos*. Revista Interthesis vol 3, jan-jun 2006.

\_\_\_\_\_. Relações sindicais na Indústria automobilística em situação de *greenfield*: o caso do Paraná no Brasil In: CONGRESO SULAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. 4., 2003, Habana. *El trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectiva de su carácter emancipador y de su centralidad*. La Habana: ALAST, 2003. CD-ROM.

\_\_\_\_\_. *Da natureza do trabalho científico: o fazer ciência e suas implicações práticas ou de como compartilhar uma metodologia*. Curitiba: UFPR, 2005. (Mimeo)

ARENDT, H. *A condição humana*. 10 ed.. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BAUMAN Z. *Identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

\_\_\_\_\_. *Em busca da política*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2000.

BERGER, I. P. *Perspectivas sociológicas: uma visão humanística*. Petrópolis: Vozes, 1976.

BIONDI, A. *O Brasil privatizado*. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 1999.

BRIDI, M. A. *Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical*. (Dissertação de Mestrado). Curitiba: UFPR, 2005.

\_\_\_\_\_. As várias manifestações de crise no sindicalismo e a crítica ao pensamento generalizante de crise. In.: ARAÚJO, S; BRIDI, M.; FERRAZ, M. (Orgs) *O sindicalismo equilibrista*. Curitiba: UFPR/SCHLA, 2006.

- \_\_\_\_\_. *A ação sindical no setor automotivo no Paraná e as mudanças no mundo do trabalho*. Projeto de Pesquisa/Dissertação de Mestrado - Programa de Pós Graduação em Sociologia. Curitiba: UFPR, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Crise, ação coletiva e a experiência das comissões de fábrica em plantas enxutas e flexíveis no Paraná*. Projeto de Pesquisa/Doutorado - Programa de Pós Graduação em Sociologia. Curitiba: UFPR, 2006.
- \_\_\_\_\_. Ação sindical, acordos coletivos e condições de trabalho na moderna indústria automobilística do Paraná. In: ARAÚJO, S. M. (Org.) *Trabalho e capital em transito: a indústria automobilística no Brasil*. Curitiba, Ed. UFPR, 2007.
- \_\_\_\_\_. ARAÚJO, S. P.; MOTIM, B. *O sindicato e sua representatividade em questão*. Salvador: X Encontro Nacional da ABET, Balanço e perspectiva do trabalho no Brasil, 2007.
- \_\_\_\_\_. e ARAÚJO S. P. *As expressões da crise de um sindicalismo em transição*. V Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, 2007.
- BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: Antunes R (Org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. São Paulo: Boitempo, 1997, p. 9-38.
- BIHR, A. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998
- BOITO JR. *O sindicalismo na política brasileira*. Campinas: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.
- BORON, A. Os “novos leviatãs” e a pólis democrática: neoliberalismo, decomposição estatal e decadência da democracia na América Latina. In: SADER E. e GENTILI P. (Orgs). *Pós-neoliberalismo II*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BOTTOMORE, T. *Dicionário do Pensamento Marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editos, 2001.
- BOURDIEU, P. *Por um conhecimento engajado*. Le Monde Diplomatique, fevereiro, 2002. (tradução de André Langer - CEPAT – Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores).
- BOUDON & BOURRICAUD. *Individualismo*. In: Dicionário crítico de Sociologia. São Paulo: Ática, 2001.

\_\_\_\_\_. *Ação coletiva*. In: Dicionário crítico de Sociologia. São Paulo: Ática, 2001.

BOURDIEU, P. Sociologia. Org. ORTIZ, R. *Pierre Bourdieu*. São Paulo: Ática, 1993.

\_\_\_\_\_. *A essência do neoliberalismo*. Revista Margem nº 8, PUC-SP, São Paulo, dez. 1998, p. 159-164.

\_\_\_\_\_. CHAMBOREDON, J. C.; PASSERON, J. C. *A profissão de sociólogo; preliminares epistemológicas*. Petrópolis: Vozes, 1999.

BRANDÃO C. R. *Identidade e Etnia*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

BRAUDEL, F. *História e Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial Presença, 1996.

BUCCI-GLUCKSMANN, C. *Gramsci e o Estado; por uma teoria materialista da filosofia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

CAMINO, L. Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político. *Psicologia e Sociedade*, São Paulo: v. 8, n.1, p. 16, jan/jun. 1996.

CARVALHO, M. do C. B. (org.) *Teorias da ação em debate*. São Paulo: Cortez. FAPESP, PUC, 1993.

CARLEIAL, L; GOMES FILHA M. L. NEVES, L. S. A gestão da força de trabalho na indústria automotiva. In: NABUCO, M. R. NEVES, M. A. CARVALHO, A. M (Orgs.) *Indústria automotiva: a nova geografia do setor*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p.173-211.

CASTRO, A. M., DIAS, E. F. *Introdução ao pensamento sociológico*. Rio de Janeiro: Eldorado, 1974.

CATTANI, A.D. *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1996.

CATTANI D. *Ação coletiva*. In: CATTANI A. HOLZMANN, L (Orgs). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006, p.11-15.

CARDOSO, A. *A trama da modernidade; pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan: IUPERJ-UCAM, 1999.



CARDOSO, A. M. *Trabalhar, verbo intransitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

\_\_\_\_\_. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999a

\_\_\_\_\_. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999b.

COHN, G. A teoria da ação em Habermas. In: CARVALHO, Maria do Carmo de. (Org.). *Teorias da ação em debate*. São Paulo: Cortez, 1993. p. 65-78.

DAHRENDORF, R. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp, 1957.

DIEESE e CNM. Relatório de pesquisa – perfil das plantas automobilística, 2000.

DOWNS, Anthony. *An Economic Theory of Democracy*. New York, Harper & Row, 1957.

Dicionário da Língua portuguesa. Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, 1986.

DREIFUSS, R. A. *A época das perplexidades. Mundialização, globalização e planetarização: novos desafios*. Petrópolis: Vozes, 1997.

DUPAS, G. *Atores e poderes na nova ordem global*. São Paulo: Editora UNESP, 2005.

\_\_\_\_\_. *Economia e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DUMÉNIL G. e LEVY D. Superação da crise, ameaças de crises e novo capitalismo. In: CHESNAIS, F.; DUMÉNIL G.; LEVY, D; WALLERSTEIN I. *Uma nova fase do capitalismo?* São Paulo: Xamã, 2003, p. 15-42.

DURKHEIM, E. *De la division del trabajo social*. Uruguay: Shapire Editor, 1967.

\_\_\_\_\_. *As regras do método sociológico*. São Paulo: Ed. Nacional, 1978.

\_\_\_\_\_. *Educação e Sociologia*. São Paulo: Melhoramentos, 1978.

EDER, E. *A nova política de classes*. Bauru - São Paulo: EDUSC, 2002.

ELSTER, J. *Marxismo, funcionalismo e teoria dos jogos*. Lua Nova, vol. 17, p.163-204, 1989.

ENGELS, F. e MARX, K. *A ideologia alemã*. 4. ed. São Paulo. Hucitec, 1984.

ESTANQUE, E. A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios do despotismo local à mobilização global. In: SOUSA SANTOS (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. *A situação do trabalho no capitalismo global*. Palestra proferida no VI Encontro do Trabalho. Marília: UNESP, 26 a 30 maio 2008.

FILLOUX, J. C. E. *Durkheim, A Ciência Social e a Ação*. São Paulo: Difel, 1975.

FLEURY, M. T. L. O desvendar a cultura de uma organização - uma discussão metodológica. In.: FLEURY M. T. L; FISCHER. (Coords.) *A cultura e o poder nas organizações*. São Paulo: Editora Atlas, 1992. p.15-26.

FLORIANI, D. KNECHTEL, M. R. *Educação ambiental*. Curitiba: Vicentina, 2003.

FOLHA DE SÃO PAULO. O país dos direitos de papel. Especial: São Paulo. 24 mar. 2002.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. *Reforma Sindical: Relatório final*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2004.

FRANCISCO, E. M. V. *A Comissão Enxuta – ação política da Fábrica do consórcio modular em Resende*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004.

FRANZOI, N. Just in time. In: CATTANI, A. *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002, p. 171-174.

FREDERICO, C.. *A Vanguarda Operária*. Coleção Ensaio e Memória 24. São Paulo: Símbolo, 1979

GARCIA, J. D. Negociação coletiva de trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Revista da Fundação SEADE v.12, n. 1, 1998.

GIDDENS, A. *Capitalismo e moderna teoria social*. Lisboa: Editorial Presença, Ltda., 1990.

\_\_\_\_\_. *Sociologia*. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GIOVANNI D., PRONI, M. W. Metamorfose do estado, proteção social e cidadania. In.: DEDECCA, C. S., PRONI, M, W (Orgs.) *Economia e proteção social*. Campinas: UNICAMP, Instituto de economia, 2006, p. 161-177.

GORZ. A . *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOUNET, T. *Fordismo e toytismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GRAMSCI, A. *Consejos de fabrica y estado de la clase obrera*. México: Ediciones Roca S. A.1973.

GRAMSCI, A. *Americanismo e Fordismo*. Lisboa: Estampa, 1974.

HABERMAS, H. *Teoria de la accion comunicativa*. Teoria de la acción comunicativa I - Racionalidad de la acción y racionalización social. Madri: Taurus, 1987.

HABERMAS, J. A nova intransparência; a crise do Estado de Bem Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. *Novos Estudos CEBRAP*, n. 18, set. de 1987, p. 103-114.

\_\_\_\_\_. *A Crise de Legitimação no Capitalismo Tardio*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1993.

HYMAN, E. Entre los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 2, nº 4, Cidade do México, ALAST, 1996, p. 9-28.

HODGSON G. M. *Economia e instituições*. Portugal: Apartados, 1994.

HOBSBAWM E. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. São Paulo: Editora Paz e Terra S/A., 2000.

HEINZE, R; HINRICHS, K; OFFE, C.; OLK, T. Diferenciação de interesses e unidade sindical: A política sindical frente a rupturas na classe operária. In: OFFE, C. (Org.) *Trabalho e Sociedade*, v.1. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 113-130.

HOBSBAWM, Eric. *Era dos extremos. O breve século XX ( 1914-1991)*. 2.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995

HUMPHREY, J. Adaptando o modelo japonês ao Brasil. In: HIRATA, H. (Org). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: EDUSP, 1993.

IBRAHIM, J. *Comissões de Fábrica*. São Paulo: Global, 1986.

JEANTET, T. O indivíduo coletivo. São Paulo: Vértice, 1986.

KAFROUNI, M. A. *A participação nos lucros e resultados na indústria automobilística do Paraná - um sistema para além das mercadorias*. Dissertação de Mestrado. Curitiba, UFPR, 2005.

KECH, M. E. O novo sindicalismo na transição brasileira.: In: STEPAN A. *Democratizando o Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. p. 381-439.

KREIN, J. D. *O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de mestrado. Campinas: UNICAMP, 2001.

KUMAR, K. *Da sociedade pós-industrial à sociedade pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1997.

LEFEBVRE, H. *A sociologia de Marx*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense – Universitária, 1979.

LEITE, M. P. *Trabalho e sociedade em transformação*; mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Edit. Perseu Abramo, 2003.

LETÍZIA, V. Marx, os marxistas e a relação sindicato-partido-socialismo: seu passado e seu futuro. In: NÓVOA, J. (Org.) *O incontornável Marx*. Salvador: EDUFBA; São Paulo: Editora UNESP, 2007.

LOCKE, R. M.; THELEN, K. *Comparações contextualizadas*: uma abordagem alternativa para a análise da política sindical. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Ano 4, n.º 8, 1998. p. 109-149.

MARX, K.. *O capital*, livro I capítulo VI (inédito). São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda., 1978.

\_\_\_\_\_. *O Capital*. Crítica da economia Política. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1975, livro 1, vol. 2.

\_\_\_\_\_. O Dezoito de Brumário. In: *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d., p 199-273.

\_\_\_\_\_. *O capital*. Livro III, vol. 6, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974, cap. LII, p. 1112-1113.

MARX, K. e ENGELS, F. O manifesto do Partido Comunista. In: *Obras escolhidas*. São Paulo: Editora Alfa-Ômega, s.d., p. 13-47.

MASCARENHAS, A. *Trabalho e a identidade política da classe trabalhadora*. Goiânia: Alternativa, 2002.

MARTIN, S. Redes sociais e flexibilidade do trabalho: uma análise comparativa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 3, n. 6, 1997.

MANZANO, S. *Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e no Paraná*: Um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e PLR. Dissertação de Mestrado: UNICAMP, 2004.

MELLO e SILVA, L. O trabalho numa era de indeterminação. In: ARAÚJO, S. M. e FERRAZ M (Orgs). *Trabalho e sindicalismo*: Tempo de incertezas. São Paulo: LTR, 2006. p. 17-44.

MÈSZÁROS I. *O poder da ideologia*. São Paulo: Ensaio, 1996.

MILIBAND, R. Análise de classes. In: GIDDENS A., TURNER, J. *Teoria Social Hoje*. São Paulo: Editora UNESP, 1999.

\_\_\_\_\_. *Marxismo e política*. Rio de Janeiro: Zahar Editores S.A., 1979.

MONTESQUIEU, C. S. *O espírito das leis*. (Coleção os Pensadores). São Paulo: Abril cultural, 1985..

MORIN, E. *Introdução ao pensamento complexo*. Lisboa. Santelmo, 1991.

MORIN, E. *Sociologia*. Apartado 8/ Portugal: Publicações Europa-América, s.d.

\_\_\_\_\_. E. *Introdução ao pensamento complexo*. Lisboa. Santelmo, 1991.

\_\_\_\_\_. *Ciência com consciência*. Apartado 8. Lisboa: Europa-América, 1994.

\_\_\_\_\_. *O método*. A humanidade da humanidade. Porto Alegre: Sulina 2005.

MORIN E.; KERN, A. B. *Terra-Pátria*. Porto Alegre: Sulina, 2003.

MOTIM B. M. L. Emprego na indústria automobilística: a participação do Paraná. In: ARAÚJO, S. M. (Org.) *Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil*. Curitiba, Ed. UFPR, 2007.

NEGRI, A.; HARDT, M. *Multidão*. Rio de Janeiro: Record, 2005.

NETTO, J. P. Nótula à teoria da ação comunicativa de Habermas. In: CARVALHO, Maria do Carmo de (Org.). *Teorias da ação em debate*. São Paulo: Cortez, 1993.

NEVES, L. S. *Organização Produtiva na Indústria Automobilística e seus Reflexos na Organização Sindical dos Metalúrgicos*. Tese de Doutorado. Curitiba, 2003.

O Estado de São Paulo. "A tradição senzaleira", Caderno Aliás: a semana revista. São Paulo, 9 dez 07.

O Estado do Paraná. Curitiba, sexta-feira, 14 de setembro de 2007, Economia, p. 29.

OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. *Trabalho e Sociedade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 5-20.

OFFE, C. e WEISENTHAL, H.. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. In: *Problemas estruturais do Estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984, p. 56-117.

OLIVEIRA, F. *O elo perdido: classe e identidade de classe em Salvador*. São Paulo, Brasiliense, 1987.

\_\_\_\_\_. Política numa era de indeterminação: opacidade e reencantamento. In: OLIVEIRA F. RISEK, C. S. *A era da indeterminação*. São Paulo: Boitempo, 2007.

OLSON, M. *A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais*. São Paulo: Edit. da Universidade de São Paulo, 1999.

PAIXÃO. A. A. *A teoria geral da ação e a arte da controvérsia*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, 1988.

PARSONS, T. *The social system*. Glencoe, the free Press, 1951.

\_\_\_\_\_. *O sistema das sociedades moderna*. São Paulo: Pioneira, 1971.

\_\_\_\_\_. *Ensaio de teoria sociológica*. Buenos Aires: Paidós, 1974.

\_\_\_\_\_. *Sociedades perspectivas evolutivas e comparativas*. São Paulo: Guazzelli, 1969.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In.: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

\_\_\_\_\_. *A década dos mitos*. São Paulo: Contexto, 2001.

\_\_\_\_\_. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Ed. Contexto, 1999.

POSTHUMA, A. Técnicas japonesas de organização de autopeças no Brasil. In: CASTRO, N. (Org.) *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

PAULANI, L. *Modernidade e discurso econômico*. São Paulo: Boitempo, 2005.

PRZEWORKI, A. *Capitalismo e social-democracia*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

RAMALHO J. R.; SANTANA M. A. A indústria automobilística no Rio de Janeiro: relações de trabalho em um contexto de desenvolvimento regional. In: NABUCO, M. R. NEVES, M. A. CARVALHO, A. M (Orgs.) *Indústria automotiva: a nova geografia do setor*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002, p.82-103.

RELATÓRIO DE VISITA A VOLKSWAGEN-AUDI. Equipe do Projeto Integrado *Indústria Automobilística no Paraná: relações de Trabalho e novas territorialidades*. UFPR, 2005.

RENAULT. *Carta Social*. Bolougne Billancout-França, 12 out. 2004.

RICOUER, P. *O discurso da ação*. Lisboa: Edições 70, 1988.

ROCHER, G. *Talcott Parsons e a sociologia americana*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1976.

RODRIGUES, L. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.

SALERNO, M. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. (Org). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: EDUSP, 1993, p. 139-152.

SWINGWOOD, A. *Marx e a teoria social moderna*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A., 1975.

STAVENHAGEN, R. Estratificação e estrutura de classes. In: (Orgs) VELHO, G; PALMEIRA. M. G. S. BERTELLI, A. R. *Estrutura de classes e estratificação*. 5.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1974.

SOUSA SANTOS, B. *Conhecimento prudente para uma vida decente: um discurso sobre as ciências revisitado*. São Paulo: Cortez, 2004.

SORJ, B. *A nova sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Zahar Editor. 2001.

SOUSA SANTOS, B. *Um discurso sobre as ciências*. Lisboa: Afrontamento, 1998.

\_\_\_\_\_. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 1996.

TAUILE, J. R. *Para (re)construir o Brasil contemporâneo; trabalho, tecnologia e acumulação*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.



THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária inglesa*. Vol. 1. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOURAINE, A. *Crítica da modernidade*. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 213-268.

\_\_\_\_\_. A modernidade em crise, p. 97-210. In: TOURAINE, A. *Crítica da modernidade*. Petrópolis: Vozes, 1994.

\_\_\_\_\_. Os novos movimentos sociais. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. S. (Orgs). *Sociologia e sociedade*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1980, p. 335-365.

VASAPOLLO, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In.: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

VICENTINO, C. *História geral*. São Paulo: Scipione, 1997.

VOLKSWAGEN. *Carta social: Declaração dos Direitos Sociais e Relações Industriais*. Bratislava, 06 jun. 2002.

VIGOTSKY, L. S. *Formação social da mente*. São Paulo: Martins Fonte, 1987.

WEBER, M. *Economia e sociedade*. Brasília: Editora UNB, 1991.

WEBER, M. *Economía y sociedad; esbozo de sociología comprensiva*. 2.ed. Bogotá: Fondo de cultura económica, 1977.

WEBER, Max. Classe, status e partido”. In: BERTELLI, A. R., PALMEIRA, M. G. S., e VELHO, O., G., *Estrutura de classes e estratificação social*. SP: Zahar Editores, 1971, 3<sup>a</sup> ed., p. 61-83.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1992.

WEISSHAUPP, JR. A teoria da ação em Alain Touraine, alguns suportes e uma aplicação teórica. In: CARVALHO, Maria do Carmo de(Org.). *Teorias da ação em debate*. São Paulo: Cortez, 1993.

**b) Sites consultados:**

[www.anfavea.com.br](http://www.anfavea.com.br)

[http://www.interthesis.cfh.ufsc.br/interthesis5/artigos/silvia\\_interthesis5.pdf](http://www.interthesis.cfh.ufsc.br/interthesis5/artigos/silvia_interthesis5.pdf)

[www.redebrasileiradetransdisciplinaridade.net/file.php/1/Artigos\\_nacionais\\_e\\_internacionais\\_relevantes](http://www.redebrasileiradetransdisciplinaridade.net/file.php/1/Artigos_nacionais_e_internacionais_relevantes)

<http://www.mwglobal.org/ipsbrasil.net/nota.php?idnews=2282>, acessado em 25 de jan. 2008

[http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticiaIntegra.asp?id\\_artigo=1408](http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticiaIntegra.asp?id_artigo=1408) acessado em 21 de janeiro de 2008.

Festival de greves, [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

[http://www.simec.com.br/tv\\_smc.php?area=tv\\_trabalhador](http://www.simec.com.br/tv_smc.php?area=tv_trabalhador), acessado em 27 de jan 08.

[http://www.pernambuco.com/diario/2003/12/22/empregos3\\_0.html](http://www.pernambuco.com/diario/2003/12/22/empregos3_0.html) acessado em 21 de janeiro de 2008.

[http://www.economiabr.defesabr.com/Ind/Ind\\_producao.htm#Auto](http://www.economiabr.defesabr.com/Ind/Ind_producao.htm#Auto) acessado em 23 de jan. 2007.

<http://www.sintepar.com.br/montadoras.html>

<http://www.wsws.org/pt/2006/may2006/port-m22.shtml>, acessado em 22 de fev.

[http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticiaIntegra.asp?id\\_artigo=1408](http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticiaIntegra.asp?id_artigo=1408)

[www.sindlab.org/noticia02.asp?noticia=12457](http://www.sindlab.org/noticia02.asp?noticia=12457) - 23k acessado em 21 de fev. 08

<http://www.wernerassociados.com.br>, acessado em 22 de fev.

[www.redebrasileiradetransdisciplinaridade.net/file.php/1/Artigos\\_nacionais\\_e\\_internacionais\\_relevantes/acesado](http://www.redebrasileiradetransdisciplinaridade.net/file.php/1/Artigos_nacionais_e_internacionais_relevantes/acesado) em 26 de fev. 08.

<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/01/15/materia.2007-01-15.3030645629/view>

<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/01/15/materia.2007-01-15.3030645629/view>

Boletim do SMC, [www.simec.com.br](http://www.simec.com.br), acessado em 10 de fev. 08. Vários boletins.

**c) Entrevistas realizadas em 2004**

Entrevista realizada em 12 jul. 2004 com assessor sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal, Marcos Alexandre dos Santos Ferraz e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 16 jul. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 19 jul. 2004 com Dirigentes Sindicais e integrantes de Comissão da Fábrica da Volvo, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 21 jul. 2004 com Assessor Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 3 ago. 2004 com Dirigente Sindical, concedida a Maria Aparecida Bridi e Royemersom Penkal.

Entrevista realizada em 19 ago. 2004 com Comissão de Fábrica, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 26 jan. 2005 com Trabalhador da Renault, concedida a Ângela Kafrouni, Daniel Cinalli e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista realizada em 28 ma. 2005 com ex-membro da oposição metalúrgica em Curitiba nas eleições de 1979.

Entrevista realizada em 07 jul. 2004 realizada com Diretor de RH de empresa fornecedora, concedida à equipe do GETS – Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, UFPR.

Entrevista realizada em 07abr. 2005 com Dirigente do Sindicato de São Bernardo do Campo, concedida a Benilde Maria L. Motim, Maria Aparecida Bridi, Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista com Dirigente Sindical, maio de 2005, concedida a Royemersom Penkal e Silvia Maria de Araújo e Maria Aparecida BRIDI.

#### **d) Entrevistas realizadas em 2007**

Entrevista realizada com o atual diretor de sindicato e ex-coordenador da 1ª Comissão de Fábrica Volks-Audi Jamil Dávila em 14 de ago. de 2007, concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com Delegado sindical Emerson em 14 de ago. de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com ex-membro da CF e atual delegado sindical Marcos, em 14 de ago. 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com membro atual da CF Volks-Audi com Gilberto de Cordeiro em 22 de maio de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com atual coordenador da CF Volks-Audi Gilson em 13 de julho de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com o coordenador da CF da Volvo - Juvenal Adorno e demais membros da CF Sebastião, Rogério, Márcio e Airton em 04 de junho de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi e Silvia Maria de Araújo.

Entrevista com delegado sindical da Volvo Edilson da Silva, Edmo Santana e Conceição em 18 de junho de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com o coordenador do Comitê Sindical da Renault - Robson (Jamaica), 13 de Julho de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

Entrevista com membro do Comitê Sindical da Renault - Alceu em 13 de Julho de 2007 concedida a Maria Aparecida Bridi.

**e) Visitas técnicas:**

Visita guiada à Renault do Brasil pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, janeiro de 2004.

Visita guiada à empresa fornecedora pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades”, julho de 2004.

Visita guiada à Volkswagen-Audi pelo grupo de pesquisa da UFPR, do Projeto Integrado “Indústria Automobilística no Paraná: Relações de Trabalho e Novas Territorialidades” – maio de 2005.

Visita à Fábrica da Volvo guiada pela CF, 20 fev. 08.

Visitas à CF da Volvo, dias, 04, 18 jun. 06 ago. 07.

Visitas na subsede do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, nos dias, 08, 14 e 22 de maio 07 e 13 jul. 07.

## APÊNDICE

**ROTEIRO DE ENTREVISTA**

**Objetivo:** Com o presente roteiro busca-se captar, as condições históricas e conjunturais do aparecimento e organização da CF; o histórico; as ações que desenvolve; a relação que estabelece com a empresa, com o sindicato e com outras plantas; a dinâmica e organização da comissão de fábrica; sinais de solidariedade de classe; e finalmente como se dá a ação coletiva a partir das organizações por local de trabalho.

<b>Comissão de Fábrica</b>	<b>Blocos temáticos</b>	<b>Delegados Sindicais</b>	<b>Blocos temáticos</b>
<p><b>Bloco A – Trajetória e perfil</b></p> <p>1. Identificação do entrevistado / tempo de trabalho na empresa.</p> <p>2. Qual é a atividade que desenvolve na empresa? Qual outra atividade desenvolve fora da empresa? Participa de Associação de Moradores, igreja, partido ou outra?</p> <p>3. Por que você começou a participar da comissão de fábrica?</p>	<p><b>Bloco A – Trajetória e perfil</b></p> <p>1. Tempo de trabalho na empresa</p> <p>2. Atividade que exerce dentro da empresa</p> <p>3. Razão da participação da Comissão de Fábrica</p>	<p><b>Bloco A – Trajetória e perfil</b></p> <p>1. Identificação do entrevistado / tempo de trabalho na empresa.</p> <p>2. Qual é a atividade que desenvolve na empresa? Qual outra atividade desenvolve fora da empresa? Participa de Associação de Moradores, igreja, partido ou outra?</p> <p>3. Fale sobre sua atividade como delegado sindical</p> <p>4. Você é liberado para exercer a atividade de delegado sindical? Como você concilia o trabalho na linha de produção e a atividade sindical?</p>	<p><b>Bloco A – Trajetória e perfil</b></p> <p>1. Tempo de trabalho na empresa</p> <p>2. Atividade que exerce dentro da empresa</p> <p>3. Razão da participação da Comissão de Fábrica</p>
<p><b>Bloco B – A Comissão: origens</b></p> <p>4. Em que época foi formada a CF? Como começou a ser organizada (relatar a história)</p> <p>5. Na sua opinião, o que explica o surgimento de uma CF nesta empresa e não em outras?</p> <p>6. Como foram as negociações com a empresa para o seu surgimento e reconhecimento?</p> <p>7. E o sindicato participou? Como?</p> <p>8. Quantos membros fazem parte da CF e como está estruturada?</p>	<p><b>Bloco B – A Comissão: origens</b></p> <p>4. História da comissão de fábrica</p> <p>5. Como e porque se formou a comissão de fábrica.</p> <p>6. Participação dos membros da comissão</p> <p>7. Eleições dos representantes</p>	<p><b>Bloco B – A Comissão: origens</b></p> <p>5. Você estava na empresa quando a CF foi formada? E você participou de alguma maneira da formação da CF?</p> <p>6. Na sua opinião, o que explica o surgimento de uma CF nesta empresa e não em outras?</p> <p>7. Como começou a ser organizada (relatar a história)</p> <p>8. Como foram as negociações com a empresa para o seu surgimento e</p>	<p><b>Bloco B – A Comissão: origens</b></p> <p>4. História da comissão de fábrica</p> <p>5. Como e porque se formou a comissão de fábrica.</p> <p>6. Participação dos membros da comissão</p> <p>7. Eleições dos</p>

<p>9.Como atuam internamente os membros da CF? Dividem tarefas, negociam, reúnem-se?</p> <p>10.Como se dá a escolha dos representantes? Há disputa? O que os candidatos costumam propor ao defender a sua candidatura?</p>		<p>reconhecimento?</p> <p>9.E o sindicato participou? Como?</p> <p>10.Como atuam os dirigentes sindicais internamente?</p> <p>11.Como é a relação dos delegados sindicais com a CF?</p> <p>12.Como é a eleição para escolha dos membros da CF? Há disputa? O que os candidatos costumam propor ao defender a sua candidatura?</p>	representantes
<p><b>Bloco C – Dinâmica e organização Comissão de Fábrica</b></p> <p>11.Como é a dinâmica da CF? Como ela detecta os problemas na produção, no processo de trabalho?</p> <p>12.Como a CF defende uma causa? Ela enfrenta que tipo de dificuldades?</p> <p>13.Como você avalia a ação da CF?</p> <p>14. Como você avalia o sindicato?</p>	<p><b>Bloco C – Dinâmica e organização da comissão</b></p> <p>8. Ações da CF no dia-a-dia</p> <p>9.Funcionamento e dinâmica da CF</p> <p>10..Relação com outras plantas</p> <p>11.Avaliação da CF</p>	<p><b>Bloco C – Dinâmica e organização da Comissão de Fábrica</b></p> <p>13.Como é a dinâmica da CF? Como ela detecta os problemas na produção, no processo de trabalho 3.Qual é o papel da CF?</p> <p>14. Como a CF defende uma causa?</p> <p>15.Você tem alguma dificuldade para exercer sua função de delegado sindical dentro da empresa?</p> <p>16.Como você avalia a CF na sua empresa?</p>	<p><b>Bloco C – Dinâmica e organização da comissão</b></p> <p>8. Ações da CF no dia-a-dia</p> <p>9.Funcionamento e dinâmica da CF</p> <p>11.Relação com outras plantas</p> <p>12.Avaliação da CF</p>
<p><b>Bloco D - Relação entre CF, o sindicato e empresa</b></p> <p>14.Como você analisa a relação da comissão com a empresa? A empresa chama a CF para negociar/conversar? Em quais situações?</p> <p>15..Quais as situações que a CF entrou em conflito com a empresa</p>	<p><b>Bloco D - Relação entre CF, o sindicato e empresa</b></p> <p>12. Relação entre CF e sindicato; Cf e empresa</p> <p>13. Situações de conflitos</p>	<p><b>Bloco D - Relação entre CF, o sindicato e empresa</b></p> <p>17. Como é a relação dos delegados sindicais com a CF?</p> <p>18.Como é a relação da CF com a empresa? A empresa chama a CF para</p>	<p><b>Bloco D - Relação entre CF, o sindicato e empresa</b></p> <p>12. Relação entre delegados sindicais e a CF; Cf e</p>

<p>e quais as situações que ocorreu colaboração?</p> <p>16.Como é a relação entre a CF com os delegados sindicais?</p> <p>17.Como é a relação da CF com o sindicato?</p> <p>18. Como você analisa a relação entre a empresa e o sindicato?</p> <p>19.Quais são as situações em que o sindicato, CF e empresa negociaram juntos?</p>		<p>negociar/conversar? Em quais situações?</p> <p>19.Quais as situações que a CF entrou em conflito com a empresa e quais as situações que ocorreu colaboração?</p> <p>20.Como é a relação da CF com o sindicato? Você vê conflito entre CF e sindicato?</p> <p>21.Como você analisa a relação entre a empresa e o sindicato?</p> <p>22.Quais são as situações em que o sindicato, CF e empresa negociaram juntos?</p>	<p>empresa</p> <p>13. Situações de conflitos</p>
<p><b>Bloco E – Os trabalhadores</b></p> <p>20.Quais são as maiores problemas que os trabalhadores dessa empresa enfrentam atualmente no processo de trabalho?</p> <p>21.Os trabalhadores costumam conversar entre si sobre produção, organização do trabalho, ritmos? Costumam encaminhar reclamações junto à CF, à empresa ou ao sindicato?</p> <p>22.Que tipos de problemas são mais comumente encaminhados à CF pelos trabalhadores?</p>	<p><b>Bloco E – Os trabalhadores</b></p> <p>14.Problemas enfrentados pelos trabalhadores no processo de trabalho e nas relações de trabalho.</p> <p>15.Detecção dos problemas no processo de trabalho/ na produção pela CF</p>	<p><b>Bloco E – Os trabalhadores</b></p> <p>23.Quais são as maiores problemas que os trabalhadores dessa empresa enfrentam atualmente no processo de trabalho?</p> <p>24.Os trabalhadores costumam conversar entre si sobre produção, organização do trabalho, ritmos? Costumam encaminhar reclamações junto à CF, à empresa ou ao sindicato?</p> <p>25.Que tipos de problemas são mais comumente encaminhados à CF pelos trabalhadores?</p>	<p><b>Bloco E – Os trabalhadores</b></p> <p>14.. Problemas enfrentados pelos trabalhadores no processo de trabalho e nas relações de trabalho.</p> <p>15. Detecção dos problemas no processo de trabalho, na produção.</p>
<p><b>Bloco F – Mudanças</b></p> <p>23.Houve alguma mudança na relação entre o sindicato e a CF nos últimos anos?</p> <p>24.A que você atribui essa mudança?</p>	<p><b>Bloco F – Mudanças</b></p> <p>16.Mudanças no processo de trabalho.</p> <p>17.Ação da CF no quadro de mudanças.</p> <p>18.Demandas dos</p>	<p><b>Bloco F – Mudanças</b></p> <p>26. Como você analisa a relação entre a CF e o sindicato? Houve alguma mudança na relação entre o sindicato e a CF nos últimos anos?</p>	<p><b>Bloco F – Mudanças</b></p> <p>16. Mudanças no processo de trabalho.</p> <p>17. Ação da CF no quadro de</p>



<p>25.Quais eram a demandas dos trabalhadores quando a empresa surgiu ? E hoje?</p> <p>26.A CF identifica alguma dificuldade de ação junto aos trabalhadores, atualmente? E junto à empresa?</p>	<p>trabalhadores anteriores e atuais.</p>	<p>27.A que você atribui essa mudança?</p> <p>28.Quais eram a demandas dos trabalhadores quando a empresa surgiu ? E hoje?</p> <p>29.Há alguma dificuldade de ação junto aos trabalhadores, atualmente? E junto à empresa?</p> <p>30.Você enfrenta alguma dificuldades como delegado sindical na empresa?</p>	<p>mudanças.</p> <p>18. Demandas dos trabalhadores anteriores e atuais.</p>
<p><b>Bloco G – Ações/Atuação</b></p> <p>27. Quais as atividades da CF no dia-a-dia? E do delegado sindical?</p> <p>28.Quais são as ações mais importantes que a CF vêm desenvolvendo?</p> <p>29.A CF estabelece alguma relação com outras Comissões de Fábrica no Brasil e/ou em outros países? Como se dá essa relação? O que costumam tratar em conjunto?</p> <p>30.Como os trabalhadores participam na elaboração das pautas de reivindicações, nas reuniões da CF ou nas assembleias convocadas pelo sindicato?</p> <p>31.Quais foram as últimas ações de mobilização dos trabalhadores?</p> <p>32..Na sua opinião, o que contribui para a mobilização dos trabalhadores?</p> <p>33.A CF desenvolve alguma atividade de reflexão, estudo ou discussão com os trabalhadores?</p> <p>34.Como a CF se comunica com os trabalhadores?</p> <p>35.De que maneira as condições</p>	<p><b>Bloco G – Ações/Atuação</b></p> <p>19. Exemplos de ações desenvolvidas pela CF, junto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aos trabalhadores</li> <li>- à empresa</li> <li>- outras plantas</li> </ul> <p>20.Ações da CF frente às inovações organizacionais</p> <p>21.Formas de comunicação e ação pedagógica.</p>	<p><b>Bloco G - Ações /Atuação</b></p> <p>31.Quais as atividades da CF no dia-a-dia? E do delegado sindical?</p> <p>32.Quais são as ações mais importantes que a CF vêm desenvolvendo?</p> <p>33.A CF estabelece alguma relação com outras Comissões de Fábrica no Brasil e/ou em outros países? Como se dá essa relação? O que costumam tratar em conjunto?</p> <p>34.Como se dá a elaboração das pautas de reivindicações?</p> <p>35.Quais foram as últimas ações de mobilização dos trabalhadores nesta empresa?</p> <p>36.Na sua opinião, o que contribui para a mobilização dos trabalhadores?</p> <p>37.A CF desenvolve alguma atividade de reflexão, estudo ou discussão com os trabalhadores? E os delegados sindicais? Como é a relação dos delegados sindicais com os demais trabalhadores?</p>	<p><b>Bloco G – Ações/Atuação</b></p> <p>19.Exemplos de ações desenvolvidas pela CF, junto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-aos trabalhadores</li> <li>-à empresa</li> <li>-outras plantas</li> </ul> <p>20.. Ações da CF frente às inovações organizacionais</p> <p>21. Formas de comunicação e ação pedagógica.</p>

<p>(salariais, jornada etc.) de outras plantas afetam os trabalhadores locais?</p> <p>36..Essas condições diferenciadas exigem algum tipo de ação dos trabalhadores? Existe alguma ação que vise diminuir as diferenças entre os trabalhadores das várias plantas existentes no Brasil? Citar quais?</p> <p>37.Como você avalia a ação da comissão de fábrica nos seguintes aspectos?</p> <p>a) as novas formas de contratação;  b) as terceirizações  c) jornada de trabalho  d) flexibilização da produção e da jornada  e) reestruturação na empresa  f) processo de trabalho</p> <p>38.A CF busca subsídios/informações que possam ajudar na ação que desenvolve? Se sim, que tipo de informação e quais órgãos buscam informações?</p> <p>39.Os membros da CF conhecem a central sindical a que a categoria é filiada? Como avalia a Central Sindical?</p>		<p>38.Como a CF se comunica com os trabalhadores? E o sindicato?</p> <p>39.De que maneira as condições (salariais, jornada etc.) de outras plantas afetam os trabalhadores locais?</p> <p>40.Essas condições diferenciadas exigem algum tipo de ação dos trabalhadores? Existe alguma ação que vise diminuir as diferenças entre os trabalhadores das várias plantas existentes no Brasil? Citar quais?</p> <p>41.Como você avalia a ação da comissão de fábrica nos seguintes aspectos?</p> <p>a) as novas formas de contratação;  b) as terceirizações  c) jornada de trabalho  d) flexibilização da produção e da jornada  e) reestruturação na empresa  f) processo de trabalho</p> <p>42.A CF busca subsídios/informações que possam ajudar na ação que desenvolve? Se sim, que tipo de informação e quais órgãos buscam informações? E o sindicato?</p> <p>43.Os trabalhadores conhecem a central sindical a que a categoria é filiada? O que os trabalhadores costumam dizer a respeito das centrais sindicais?</p>	
<p><b>Bloco H – Solidariedade</b></p> <p>40.Você identifica situações de solidariedade entre os</p>	<p><b>Bloco H – Solidariedade</b></p> <p>24 - Sinais de</p>	<p><b>Bloco H - Solidariedade</b></p> <p>44.Você identifica situações de solidariedade entre os</p>	<p><b>Bloco H – Solidariedade</b></p> <p>24 - Sinais de</p>

<p>trabalhadores no chão de fábrica? Em que tipo de situação?</p> <p>41.Em 2005 foi assinada uma convenção coletiva de trabalho para os trabalhadores das três montadoras Volvo, Renault e Volkswagen-Audi no Paraná. Como você avalia essa convenção? Qual a sua importância estratégica para os trabalhadores?</p> <p>42.Em 2006, a Volkswagen de São Bernardo anunciou a reestruturação da planta e a demissão de mais de três mil trabalhadores. Essa notícia produziu que tipo de efeito nos trabalhadores?</p> <p>43.Você acha que os trabalhadores podem fazer alguma coisa para evitar demissões, a precarização das condições de trabalho?</p> <p>44.Como os trabalhadores podem interferir na empresa, nas condições de trabalho?</p> <p>45. Que tipo de demanda você avalia que pode ser encaminhada de forma individual, específica a cada trabalhador? O que só é possível a partir da ação conjunta dos trabalhadores</p> <p>46. Que tipo de demanda é específica dessa empresa?</p>	<p>solidariedade</p>	<p>trabalhadores no chão de fábrica? Em que tipo de situação?</p> <p>45.Em 2005 foi assinada uma convenção coletiva de trabalho para os trabalhadores das três montadoras Volvo, Renault e Volkswagen-Audi no Paraná. Como você avalia essa convenção? Qual a sua importância estratégica para os trabalhadores?</p> <p>46.Em 2006, a Volkswagen de São Bernardo anunciou a reestruturação da planta e a demissão de mais de três mil trabalhadores. Essa notícia produziu que tipo de efeito nos trabalhadores?</p> <p>47.Você acha que os trabalhadores podem fazer alguma coisa para evitar demissões, a precarização das condições de trabalho?</p> <p>48.Como os trabalhadores podem interferir na empresa, nas condições de trabalho?</p> <p>49. Que tipo de demanda você avalia que pode ser encaminhada de forma individual, específica a cada trabalhador?. O que só é possível a partir da ação conjunta dos trabalhadores</p> <p>50. Que tipo de demanda é específica dessa empresa?</p>	<p>solidariedade</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------