

**LEILA BLASS**

**O DITO E O NÃO DITO NAS PROPOSTAS  
DOS TRABALHADORES, SINDICATOS, GOVERNO  
E EMPRESÁRIOS**

Nº 132  
Novembro, 1998

**Oficina do CES**  
Centro de Estudos Sociais  
Coimbra

**O DITO E O NÃO DITO NAS PROPOSTAS  
DOS TRABALHADORES, SINDICATOS, GOVERNO E EMPRESÁRIOS**

**Leila Maria da Silva Blass<sup>1</sup>**

**Introdução**

Tendo por referência os acordos sobre a jornada de trabalho na Ford//Taboão e na Volkswagen/Anchieta firmados, respectivamente, em setembro de 1995 e janeiro de 1996, pretendo levantar neste texto, alguns aspectos de um discurso enunciado, de modo recorrente, por empresários, estudiosos do movimento operário e sindical, dirigentes sindicais e imprensa brasileira que atribui ao processo de globalização (ou mundialização da economia e da informação) as medidas governamentais de flexibilização das relações de trabalho. Essas medidas reforçam as mudanças introduzidas, nos últimos anos, pelas empresas transnacionais nas formas de gestão do trabalho e da produção, buscando garantir a competitividade intercapitalista.

Nessa dinâmica, os sindicatos enfrentam dificuldades crescentes para formular um projeto político alternativo às tendências inexoráveis da acumulação do capital que se expressam na globalização de economia e das informações. A atitude e o comportamento dos trabalhadores(as), ferozmente envolvidos pelas estratégias empresariais e pressionados pelas altas taxas de desemprego refletem esse processo. O reordenamento do capitalismo internacional, sob a hegemonia do capital financeiro, direciona, segundo alguns autores (Forrester,1997; Santos,1994), as mudanças introduzidas na política interna dos países periféricos

---

<sup>1</sup>. Mestre em Ciência Política e Doutora em Sociologia pela USP. Docente na Faculdade de Ciências Sociais e no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais na PUC São Paulo.

que buscam atender às exigências das empresas transnacionais. Nessa medida, aparecem como “um dos grandes agentes da reestruturação” (Santos, p. 216).

As respostas sindicais, diante desse cenário histórico, são de alcance limitado e mostram, segundo alguns estudiosos do movimento operário e sindical brasileiro, a incapacidade política, sempre lembrada na história operária brasileira<sup>2</sup>, dos dirigentes, militantes sindicais e dos trabalhadores de se fazerem presentes na cena social brasileira.

Para Castro e Comin (1998), os sindicatos brasileiros foram capazes de “...interferir em alguns dos aspectos centrais da agenda que se impunha ao mercado de trabalho”, até o início dos anos 90, irradiando, inclusive, “a partir de seus núcleos mais solidamente organizados, conquistas e direitos para aqueles setores com menor capacidade de barganha.” Com as mudanças estruturais na economia brasileira, as empresas alteram, desde então, as suas formas de gestão da produção e trabalho com repercussões no mercado de trabalho (idem: 47), na mobilização dos trabalhadores(as) e nas propostas sindicais .

Codas (1998), assessor sindical da CUT, avalia os dilemas e a posição dos sindicatos frente ao desemprego, “a precarização do mercado de trabalho e os ataques neoliberais ao Estado de Bem-Estar, e a intensa campanha ideológica sobre o ‘fim da história’...” (idem, p. 54) A “globalização” (entre aspas), peça-chave desse cenário histórico, caracteriza-se pelo “...aumento do grau de liberdade concedido pelos Estados nacionais sob a hegemonia neoliberal para a circulação de capitais pelo planeta”. No Brasil, a “dramática aceleração” dessas mudanças atinge a “sociedade inteira” e não apenas “uma fábrica ou um banco (idem, p. 54). O maior desafio do sindicalismo (ou dos sindicalistas?) hoje “é o de pensar ‘o trabalho’...”, embora os sindicatos tratem basicamente dos “aspectos referentes ao valor da força de trabalho, isto é, os salários” (idem, p. 59). O dilema político extrapolaria a cisão que se instala no interior do movimento sindical e operário brasileiro entre negociar ou não negociar”, mas diz respeito ao “rapto” da vanguarda promovido pelas estratégias empresárias globais.

Sem entrar no mérito dessas considerações, importa assinalar que os desafios, além de políticos, são teóricos porque se relacionam com a produção de

---

<sup>2</sup> . Ver: Blass (1986).

conhecimentos e ao uso de categorias de análise como, por exemplo, globalização, pensada em sua universalidade abstrata. Para se analisar as propostas dos trabalhadores, sindicatos, empresários e governo, não basta a reunião de várias informações e dados sobre as metamorfoses do trabalho nas sociedades contemporâneas; o processo de formação das instituições políticas locais; as tradições culturais herdadas e as alterações no perfil sócio-econômico e geracional dos trabalhadores(as) nas empresas. É necessário descobrir como essas dimensões articulam-se e se combinam numa dada situação histórica.

A heterogeneidade e a diversidade sempre marcaram o desenvolvimento capitalista e as lutas sociais. As estratégias empresariais, não só na sociedade brasileira, apresentam ritmos e temporalidades diferenciadas, conforme os setores produtivos. A singularidade da sociedade brasileira repousa no fato de que as manifestações operárias e sindicais, dificilmente, atingirem o conjunto desses setores, mesmo outras empresas do mesmo setor e repercutem, parcialmente, no sistema vigente de relações industriais. Os processos sociais seguem trajetórias diferentes, apontando os limites explicativos das generalizações e de noções, tais como, “crise do trabalho”, do sindicalismo, etc.

As informações coletadas no estudo comparativo<sup>3</sup> sobre a Ford e a Volkswagen sediadas, no município de São Bernardo do Campo, desde a segunda metade da década de 50, indica que as indústrias automobilísticas introduzem algumas mudanças na sua capacidade instalada e nas formas de gestão do trabalho fundadas nos princípios organizacionais do fordismo, a partir do final dos anos 70.

Assim, o chamado processo de reestruturação produtiva, no Brasil, pode ser dividido em três fases. A primeira inicia-se, nesse período, estendendo-se até os primeiros anos da década de 80, quando se difundem os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ). A segunda fase começa com a retomada do crescimento econômico, em 1984 e vai até o início dos anos 90, quando as empresas introduzem equipamentos de base microeletrônica, porém a sua difusão e utilização são ainda limitadas, quando comparadas com outros países. As novas

---

<sup>3</sup>. “A indústria automobilística em Portugal e no Brasil, no contexto da globalização” que teve apoio da FAPESP e CNPq, no Brasil e da JNICT, em Portugal. Este texto trata apenas das indústrias automobilísticas pesquisadas no Brasil.

tecnologias encontram-se, principalmente, nas indústrias automobilísticas que se remodelam para produzir os carros mundiais. A terceira fase inicia-se na década de 1990 e estende-se até os dias atuais quando, além das mudanças nas formas de gestão da produção são introduzidos os programas de comunicação e participação, produtividade e qualidade que caracterizam as novas formas de gestão do trabalho.

As adaptações do projeto fordista às novas exigências de horizontalização das relações de trabalho levam ao que Wood (1991) denomina por "japonização do fordismo". Contudo, a ação empresarial e a pressão dos movimentos mais organizados de trabalhadores alteram muito lentamente o sistema vigente de relações industriais no Brasil, apesar do alargamento nas formas de participação e representação política dos trabalhadores(as) na sociedade brasileira e no interior das empresas, como se observa com os Metalúrgicos no ABC paulista, herdeiros de uma longa trajetória de lutas na sociedade brasileira. Seus dirigentes sindicais e operários tornam-se interlocutores políticos válidos e reconhecidos pelos representantes patronais e governamentais, com atestam os acordos estabelecidos na Ford/ Taboão e na Volkawagen/ Anchieta, embora apresentem graus diferenciados de abrangência e institucionalidade.

A estrutura sindical verticalizada fundada nos sindicatos únicos por categoria e região, a Justiça do Trabalho, os fundos financeiros recolhidos e controlados pelo Estado permanecem quase intactos (Boito,1991; Rodrigues, L.,1990), mostrando a mistura e justaposição de práticas e contratualidades que caracterizam o sistema brasileiro de relações industriais. Neste caso, as continuidades parecem prevalecer sobre as rupturas, ao contrário do que verifica em Portugal.<sup>4</sup>

A proposta sindical conhecida por reestruturação ou modernização negociada é enunciada mais claramente, em meados dos anos 90, por sindicalistas, representantes patronais, governamentais, empresários, pesquisadores e imprensa, mas é gestada no transcorrer das experiências de luta dos metalúrgicos da região do ABC paulista, a partir da segunda metade dos anos

---

<sup>4</sup>. Cf. *Relações Laborais em três sectores: os casos das indústrias siderúrgica, naval e automobilística*, Relatório de Pesquisa JNICT/CNPq, 1995.

80, quando eclodem vários movimentos grevistas e diversos protestos sociais. Alguns deles influenciam mais diretamente como, por exemplo, a greve Vaca Brava, em 1985, a dos “golas vermelhas”, na Ford/Taboão, em 1990 e a Noite de Vigília contra a recessão e o desemprego, em dezembro de 1991.

Um representante da comissão de fábrica na Volkswagen/ Anchieta divide, por esse motivo, a história dos metalúrgicos do ABC paulista em dois momentos. O primeiro compreende o final dos anos 70, até o início da década de 90, quando “o sindicato cresceu, reivindicando tudo que tinha direito, aquilo que o empresário tinha deixado de pagar naquela época”. O segundo seria os dias atuais, quando “diante das mudanças, não é mais possível fazer isso... se o sindicato quiser continuar mobilizando, ele tem que partir para outros meios”<sup>5</sup>, sempre apoiado pelas comissões da fábrica.

A regulamentação da jornada de trabalho na Ford e na Volkswagen, negociada após a dissolução da Autolatina, não estaria, portanto, em dissonância com a prática sindical dos metalúrgicos do ABC paulista, mas compõe a chamada reestruturação negociada onde se insere. Por isso, essa proposta sindical só ganha sentido, se remetida ao desenrolar da sua própria história da qual fazem parte as experiências na Câmara Setorial do Complexo Automotivo de 1992 e 1993 (Arbix, 1996a).

### **A regulamentação da jornada de trabalho e a reestruturação negociada**

O tempo de trabalho constitui um velho tema dos estudos sociológicos e a sua regulamentação, move muitos conflitos e embates entre trabalhadores e empresários, desde o século XIX. Na história sindical e operária brasileira, não seria diferente.

A semana de 40 horas de trabalho sem redução de salários faz parte do plano de lutas aprovado no I Congresso Nacional da CUT, realizado em 1984, em São Bernardo do Campo. A sua principal reivindicação da campanha salarial de

---

<sup>5</sup>. Entrevista realizada pela autora, em 25/ 03/ 1997.

1985 na região do ABC paulista é a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Os trabalhadores(as) tentam, assim, fugir das demandas salariais que marcaram, até então, as lutas operárias e sindicais, reintroduzindo o tema da redução da jornada de trabalho. Uma questão que não era tematizada, desde 1935, pelo movimento sindical e operário brasileiro.

A Vaca Brava inaugura um modo de organizar a greve baseada em ações pontuais definidas a partir de critérios qualitativos - o que se produz, em que condições nas várias empresas ou em diferentes setores de uma mesma fábrica - e não só quantitativos - número de funcionários, produtividade, etc. Essa greve marca uma ruptura com uma das tradições operárias que se resume na "greve de todo mundo junto e ao mesmo tempo". Além disso, a mobilização grevista aborda não só a geração de emprego, mas principalmente a vida fora da fábrica, as relações familiares e afetivas com os filhos.<sup>6</sup>

Seguindo as mesmas formas de organização, eclode, em 11 de junho de 1990, a greve dos Golas Vermelhas que envolve apenas os funcionários da manutenção e da ferramentaria na Ford/ Taboão. Dura cinqüenta dias, até 30 de julho, e no seu desenrolar ocorrem conflitos intensos, vários confrontos e alguns instantes de negociação com a empresa que, logo nos primeiros dias, suspende os membros da comissão da fábrica, demite funcionários e não abre qualquer possibilidade de diálogo com os trabalhadores. Após um mês de greve, a empresa anuncia a contratação de pessoal para as várias funções.

Os grevistas promovem a arrecadação de fundos com o objetivo de cobrir uma parcela dos seus salários. A distribuição do dinheiro obedece a um rígido controle diário da presença dos grevistas na fábrica, na entrada e na saída dos turnos. Apesar dessa situação paradoxal<sup>7</sup>, os grevistas chegam a receber o equivalente a 30% dos seus salários mensais.

---

<sup>6</sup>. Ressalta a esse respeito um entrevistado: "*as 40 horas não eram só para nós. Eram para nossos filhos também. A gente quer trabalhar menos e ter mais um lazer com nossas crianças e, quem sabe, até uma forma de gerar mais emprego*". Entrevista realizada pela Autora, em 20/02/1989 com representantes da Comissão de Fábrica da Perkins-Maxion.

<sup>7</sup>. Comenta um entrevistado: "*nós estamos de greve, vocês estão parecendo a firma, não querem nos pagar porque nós não viemos trabalhar, vocês estão pior que a Ford.*" Entrevista realizada pela autora, em 28/02/1996.

No final do mês de julho, a empresa não paga os salários a todos funcionários, grevistas e não grevistas, provocando uma grande perplexidade entre eles que, revoltados, alguns deles decidem atacar os carros da gerência e das chefias estacionados no pátio da empresa; quebrar vidros dos prédios; depredar dependências e invadir os escritórios do Departamento de Relações Industriais. Nessa ação, são preservadas as máquinas e os instrumentos de trabalho. Enquanto isso, a empresa pressiona os "golas vermelhas" que, em conjunto com a comissão de fábrica, insistem na abertura de negociações, mas sem suspender a greve. Nos momentos iniciais das negociações para encerramento da greve, a Ford aciona a polícia que interdita as principais entradas de acesso ao interior da empresa, mas retira antes os diretores. Os trabalhadores do turno da noite, quando chegam à fábrica, estão impedidos de entrar nos seus locais de trabalho. Diante disso, ocupam os pátios da empresa e promovem sucessivos quebra-quebra nos prédios e nos carros.

A vontade coletiva, a solidariedade e a união demonstrada pelos trabalhadores na Ford/ Taboão são acontecimentos vivos na memória dos que permaneciam na empresa, até meados de 1997. O movimento dos Golas Vermelhas revela a autonomia dos trabalhadores em relação ao sindicato e, ao mesmo tempo, põe a descoberto o isolamento político dessa ação coletiva no conjunto das classes trabalhadoras brasileiras.

Em dezembro de 1991, acontece, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, a "Noite de Vigília contra a recessão e o desemprego. Para acender a chama da produção, da dignidade e da esperança". Com um extenso programa, o primeiro protesto operário no governo Collor pode ser considerado o ponto culminante da trajetória de lutas desses trabalhadores e o momento de inflexão da sua prática sindical. A idéia de realizar essa atividade surge no bojo de um debate interno sobre o esgotamento da greve, enquanto forma de pressão, e os limites políticos de uma prática sindical centradas, exclusivamente, nas questões econômicas e fabris. Por esse motivo, a programação da Noite de Vigília toma como ponto de partida os problemas enfrentados na região do ABC paulista para refletir sobre a realidade econômica e social brasileira e as estratégias a serem adotadas, naquele momento. Os

diferentes segmentos da sociedade são convidados a propor formas de atuação, diante do cenário histórico que se configura nos anos 90.

A experiência grevista de 1985 abre um debate em torno da ação sindical propositiva, ou seja, quando o processo de reestruturação produtiva atinge a sua segunda fase. Nesse momento, são levantadas algumas alternativas com o objetivo de manter o nível de emprego, na região do ABC paulista, alterar a jornada de trabalho, participar nos lucros e resultados das empresas, etc. Esses temas retornam, muitas vezes, entre os metalúrgicos dessa região e no interior dos sindicatos alinhados em torno da CUT no momento da tomada de decisão sobre “negociar ou não negociar”. As divergências ficam mais acirradas, na época de funcionamento das Câmaras Setoriais e se intensificam com a sua desarticulação e implementação do Plano Real de Estabilização Econômica.

No bojo das demissões promovidas pelas empresas e da decretação sucessiva de férias coletivas nas montadoras, os dirigentes sindicais apoiados nas comissões de fábrica reabrem o debate em torno da redução da jornada semanal de trabalho. A sua regulamentação na Ford/Taboão e na Volkswagen/Anchieta deixa evidente as múltiplas regras jurídicas que regulam o tempo de trabalho no Brasil. Assim, a Constituição promulgada em 1988 prescreve uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. Contudo, as empresas, sob a jurisdição do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, têm, desde janeiro de 1996, a jornada regulamentada em 43 horas semanais e, nas montadoras, vigora a jornada semanal de 42 horas, conforme o Protocolo de Intenções assinado, em abril de 1995, pelo Sindicato dos Metalúrgicos da ABC.

Na Ford/Taboão, a jornada semanal varia entre 38 a 44 horas, sem redução de salários, apenas na unidade sediada no município de São Bernardo do Campo. O banco de horas é negociado sem definição das regras por escrito. Na sua unidade em São Paulo, a redução e flexibilização da jornada de trabalho são acompanhadas pela diminuição dos salários.

Na Volkswagen/Anchieta, a jornada varia de entre o limite mínimo de 36 horas (em vigor na Alemanha) e 44 horas semanais (cf. Constituição de 1988), sendo a média de 42 horas (cf. acordo firmado nas montadoras em 1995). Assim, se os horistas trabalharem em atividades individuais ou coletivas entre 42 e 44 horas por semana e os mensalistas acima de 40 até 44 horas, no limite de 16 a 20

horas por mês, eles terão horas em crédito; se trabalharem menos que 36 horas, a diferença será debitada. Se ambos excederam as 44 horas regulamentares e se estas ocorrerem em sábados, domingos ou feriados, além do pagamento das horas extraordinárias em dinheiro, elas serão ainda creditadas. A redução e a flexibilização da jornada de trabalho articuladas à instituição do banco de horas indagam sobre o significado da desregulamentação das relações de trabalho na sociedade brasileira e suscitam uma reflexão acerca do imaginário, histórica e coletivamente elaborado, de que, no Brasil, se trabalha pouco<sup>8</sup>.

A regulamentação da jornada de trabalho, nessas empresas, apresenta graus diferenciados de institucionalidade. No acordo firmado na Volkswagen, a redução articula-se com a flexibilização da jornada de trabalho e a instituição de um banco de horas, uma grande novidade nas relações de trabalho no Brasil. O seu principal objetivo seria cercear a prática generalizada e indiscriminada de horas-extras para manter o nível de emprego, ou mesmo possibilitar novas contratações. Esses acordos são, sem dúvida, importantes conquistas políticas, mas vigoram somente nas empresas onde foram negociados.

Neste aspecto, transparece um dos limites da proposta de reestruturação negociada, não a sua eficácia simbólica, pois as alterações na jornada de trabalho não atingem outras empresas, nem outros setores produtivos, nem os trabalhadores e sindicatos vinculados à CUT. Por isso, essas modificações trazem as marcas da excepcionalidade, considerando o sistema brasileiro de relações do trabalho.

A empresa aparece como o *locus* gerador desses acordos, mas, ao contrário dos países capitalistas centrais, as negociações entre patrões e trabalhadores estão respaldadas no Sindicato. Nas sociedades contemporâneas, a busca das negociações por empresa tem pulverizado os sindicatos e afastado o Estado das suas funções de regulação social. No Brasil, a regulamentação das relações de

---

<sup>8</sup> As jornadas de trabalho nas empresas automobilísticas européias são, significativamente, inferiores ao total de horas trabalhadas nas montadoras brasileiras. Na Espanha, variam de 37 a 40 horas semanais de trabalho, conforme as convenções coletivas de 1990; na França, de 35 a 39 horas semanais; na Itália, entre 36 a 40 horas semanais; em Portugal, varia de 36 e 48 horas semanais; e, na Alemanha, de 36 a 40 horas, mas, na Volkswagen, vigora, desde 1994, uma jornada de 28 horas semanais com redução salarial. Cf. Dal Rosso, 1996, p.23; SMABC, 1995a, p. 8.

trabalho passa pelo interior das empresas, demonstrando a força política de alguns sindicatos. Ao fazerem isso, contribuem para reforçar a privatização das relações de trabalho, uma das tradições da política brasileira<sup>9</sup>. Assim a força transmuta-se em fragilidade política.

### **Do local ao global na regulamentação da jornada de trabalho**

As empresas definem as suas estratégias gerenciais, apesar de globais em suas diretrizes gerais, considerando as divergências internas do movimento operário e sindical, as tradições culturais herdadas e as brechas abertas pelo sistema de relações industriais vigente nas fronteiras do Estado-Nação. As montadoras brasileiras não fogem à regra, promovendo uma modernização adaptada das suas formas de gestão do trabalho e da produção, como afirma um dos diretores da Volkswagen, a sua “tropicalização”.

Um conjunto de mudanças abrange o processo de reestruturação produtiva cujo resultado depende da interação dos diferentes atores sociais. Nenhum processo social caracteriza-se pela homogeneidade, nem segue uma evolução linear predefinida. As mesmas observações estendem-se na análise da noção de globalização. Como se define essa noção?

Segundo Santos (1997), “aquilo que habitualmente designamos por globalização são, de fato, conjuntos diferenciados de relações sociais; diferentes conjuntos de relações sociais dão origem a diferentes fenômenos de globalização. Nestes termos, não existe estritamente uma entidade única chamada globalização” (idem, p.14); existem “globalizações,” mas “diferentes modos de globalização” (Santos, 1995: 53; grifos meus). Sob a designação de globalização esconde-se uma pluralidade de formas de organização da produção e uma heterogeneidade de experiências de trabalho.

---

<sup>9</sup>. Os metalúrgicos na Ford/Taboão e na Volkswagen/Anchieta reatualizam não só as experiências anteriores, mas também a prática das negociações diretas, sem a mediação do Estado, entre empresa, sindicato e trabalhadores, bastante difundida no interior do movimento operário e sindical de São Paulo, no final dos anos 20. Cf. Blass, L. (1986).

As mudanças nas relações de trabalho, nas atitudes dos trabalhadores e na posição dos sindicatos, principais temas da reestruturação negociada, não respondem aos determinantes estruturais impostos, exteriormente pela globalização da economia, aos trabalhadores, dirigentes sindicais, governos locais e empresas. Enquanto produto “de um feixe de relações sociais”, ressalta esse autor, “as globalizações envolvem conflitos e, por isso, vencidos e vencedores” e não somente vencedores como é contada, frequentemente, a história dos vencedores por eles próprios (Santos, 1997: 14).

As referências teóricas e políticas na formulação de projetos políticos e na escolha de temáticas para investigação, de quem se identifica com outra perspectiva, deveriam ser, segundo Santos, a “localização em vez da globalização” (idem, p.15), isto é, descobrir a “raiz local” da condição global, pois todo processo de globalização “pressupõe a localização”, sendo “sempre a globalização bem sucedida de determinado localismo” (idem, p.14).

Partindo desse ponto de vista, os acordos sobre a jornada de trabalho na Ford/Taboão e na Volkswagen/Anchieta e a de reestruturação negociada, enquanto uma das propostas sindicais emergentes na sociedade brasileira na segunda metade dos anos 90, são avaliados, neste texto. Nesse sentido, apontam para a vitalidade do movimento operário e sindical na região do ABC paulista, comparativamente, ao sindicalismo brasileiro em outras localidades e às tendências internacionais, sendo que o acordo firmado na Volkswagen incide nos princípios da política salarial fordista, instituída no início do século XX, e nas relações de poder estabelecidas no interior da fábrica.<sup>10</sup> No entanto, a sua instituição relaciona-se com a trajetória de luta dos metalúrgicos do ABC paulista na sociedade brasileira, desde o final dos anos 70.

Contrariando uma certa nostalgia que considera a ação sindical propositiva o grito de agonia do movimento sindical e operário brasileiro, nesses tempos de globalização, ousaria afirmar, apoiando-me na análise de Beynon (1995b) sobre a classe operária inglesa, que a prática sindical dos metalúrgicos de São Bernardo

---

<sup>10</sup>.Conforme a política salarial fordista se um funcionário faltasse durante a semana ou alterasse o seu horário diário de trabalho, não receberia o pagamento correspondente ao domingo. Por isso, um entrevistado, considera “o domingo um instrumento de controle das pessoas. Descontando o domingo e feriado, o cara ia lá até morrendo...” Entrevista realizada pela autora, em 6/03/1996.

do Campo e Diadema passa por um processo de reformulação. Esse autor apoia-se na noção de “longa revolução” de Willians para concluir que o operariado, na Inglaterra, ainda não está destruído, pois persistem as suas referências institucionais e de valores, possibilitando as alterações, e até o desenvolvimento, dos padrões industriais e tecnológicos. A continuidade de práticas culturais e de formas institucionais da vida que se adaptaram “às novas condições” (idem, p. 6).

Os trabalhadores nas montadoras no ABC paulista também compartilham os valores de união e solidariedade e ainda dão respaldo político às formas institucionais de representação sindical: a comissão de fábrica, no interior da Ford/Taboão e da Volkswagen/Anchieta, e o sindicato, no nível da sociedade, que contam com o reconhecimento político do empresariado e dos representantes governamentais. Por esse motivo, são chamados a negociar um leque amplo de questões.

As dificuldades enfrentadas pela Volkswagen/Anchieta em obter o consentimento dos seus funcionários, em dezembro de 1997, no sentido de reduzir a jornada de trabalho e os salários, desconsiderando a instituição do banco de horas, indicam **quem** são os atores sociais envolvidos e a sua história política. Os trabalhadores e dirigentes sindicais, ao fazerem valer o acordo anterior, põem a descoberto o alcance e os limites da reestruturação negociada. Pois são conclamados a negociar, mas não podem perder de vista as tendências do mercado e a defesa do emprego. Vêm-se, portanto, obrigados a se colocar na perspectiva da empresa para preservar o emprego. Nesse jogo de poder, são chamados a assumir responsabilidades sociais<sup>11</sup> onde fica evidente o desequilíbrio na correlação de forças entre trabalhadores, sindicatos e empresas transnacionais e o modo de inserção de cada país na divisão internacional da produção e do

---

<sup>11</sup>. Confessa um entrevistado que era representante da comissão de fábrica na Ford: “*para nós, se a Ford fechar vai ser ruim. Vamos ter um monte de pai de família na rua. O nosso objetivo é fazer com que os trabalhadores passem a entender a Ford, dar até mesmo esse aval para voltar a liderar o mercado. Senão, estamos perdidos. Para nós fechando uma empresa como essa, a Ford do Brasil, é mais desemprego. Então, a gente tem que começar a preparar o trabalhador (...) e assumir alguns compromissos com a fábrica.*” Entrevista realizada pela Autora, em 13/03/1997.

trabalho. Os representantes sindicais atuam nesse processo, ao lado da imprensa, empresários dos vários setores produtivos e do governo.<sup>12</sup>

### **Considerações finais**

Os múltiplos aspectos presentes nos acordos sobre a jornada de trabalho indagam sobre as possibilidades de sua aplicação em outros setores produtivos. Ou seja, em que medida outros grupos de trabalhadores brasileiros, cuja experiência histórica segue outros caminhos, teriam condições de pautar sua agenda sindical pela proposta de reestruturação negociada, se os próprios empresários nem sempre tiveram a oportunidade de negociar com os trabalhadores e suas lideranças, como ocorre na história sindical do ABC paulista?

Para responder a essa questão, importa lembrar que oficialmente a CUT não apoia o banco de horas. A sua instituição acabaria atendendo mais aos interesses patronais do que aos dos trabalhadores, ao quitar-lhes as vantagens advindas do pagamento das horas extraordinárias (Morel e Pessanha, 1998).

Se uma das condições para implementação da reestruturação negociada relaciona-se com a presença de interlocutores políticos válidos e a organização dos trabalhadores nos seus locais de trabalho, fica evidente o seu alcance político e a heterogeneidade das experiências de luta dos trabalhadores(as) numa dada sociedade. Os trabalhadores, embora experimentem as mesmas relações de produção, não as vivem do mesmo modo. Por isso, forjam diferentes trajetórias políticas que, por sua vez, dificultam a articulação de um programa comum de ação sindical. Nesse processo, surgem tensões e cisões que podem provocar a fragmentação do movimento operário e sindical, mas não necessariamente decorrentes da implementação das estratégias empresariais globais.

As mudanças nas formas de gestão do trabalho e da produção, no caso das montadoras sediadas na região do ABC paulista, estão coincidindo com alterações no perfil socioeconômico e geracional dos seus funcionários. A entrada de outra geração de trabalhadores(as) constitui um dos desafios colocados para a prática

---

<sup>12</sup>. Ver, por exemplo, "Novos pólos inibem sindicatos 'estilo ABC'", *Folha de São Paulo*,

sindical, nos anos 90, porque os valores, sonhos e expectativas trazem marcas geracionais e das lutas sociais.

O desafio não reside no fato de serem jovens com outra formação técnica, mas diz respeito ao modo de transmitir os conhecimentos acumulados e o significado político das inúmeras lutas operárias e sindicais, protagonizadas pelos metalúrgicos do ABC paulista, nas últimas décadas. A memória histórica está em jogo, uma questão ainda pouco explorada pela literatura sociológica brasileira que trata do movimento sindical e operário.

A unidade entre ação e representação, garantida pela cultura e fundante de todo o comportamento humano, expressa a assimetria das práticas locais e globais em um tempo histórico marcado por “situações e condições altamente diferenciadas” das quais resultam uma pluralidade de formas de globalização. Dentre estas, destaca-se “o localismo globalizado” onde “determinado fenômeno local é globalizado com sucesso”; outra seria o “globalismo localizado”, quando “condições locais são destruturadas e reestruturadas de modo a responder aos imperativos transnacionais” (Santos, 1997: 16).

Os países periféricos exemplificam este processo, enquanto os centrais, o outro. A primeira forma de globalização tem informado a maior parte dos estudos e discursos brasileiros sobre as metamorfoses do trabalho. No entanto, sugere esse autor que os cientistas sociais nos países periféricos deveriam concentrar seus esforços no sentido de descobrir **como** os localismos se globalizam, isto é, quais as potencialidades de transformação das propostas e práticas locais em globais.

Os desafios políticos são mais amplos e não se esgotam na renovação dos sindicatos e dos mecanismos de representação e participação política, no acúmulo de dados estatísticos e informações sobre o processo de formação das instituições políticas. Esses desafios englobam a produção de conhecimentos, isto é, as categorias de análise e a escolha dos modelos explicativos de análise que informam a elaboração dos projetos políticos. Por exemplo, a regulamentação da jornada de trabalho, na Ford e na Volkswagen, mesmo introduzindo a sua flexibilização, ao contrário do que se supõe, viabiliza-se

---

08/ 06/ 1997; e “Mão-de-obra cara afugenta indústrias”, *Folha de São Paulo*, 13/07/1997.

devido a justaposição de contratualidades que marcam o sistema brasileiro de relações de trabalho (Morel e Pessanha, 1998: 9).

Se todo conhecimento é autoconhecimento, conforme sugere Santos (1987), o atual momento histórico indaga-nos sobre a noção de trabalho que não se reduz à forma moderna de trabalho assalariado, mas deveria contemplar a multiplicidade de lugares e sentido que detém na formação contemporânea das sociabilidades. Em vista disso, questiona a respeito da concepção de trabalhador(a) que é reduzido, muitas vezes, à condição de assalariado, ou seja, à venda da sua força de trabalho, como lembra Cotas (1998).

Coimbra, junho de 1998/São Paulo, outubro de 1998

## Bibliografia

- ARBIX, Glauco. (1996a), *Uma aposta no futuro. Os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*. São Paulo, Scritta.
- ARBIX, Glauco. (1996b), "Trabalho: dois modelos de flexibilização", *Lua Nova* 37: 171-90.
- BEYNON, Huw. (1995a), *Trabalhando para a Ford. Trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- BEYNON, Huw. (1995b), "A destruição da classe operária inglesa?" *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 27, 10: 5-27.
- BLASS, Leila. (1986), *Imprimindo a própria história: o movimento dos trabalhadores gráficos de São Paulo no final dos anos 20*. São Paulo, Ed. Loyola.
- BLASS, Leila (1995), *A Vaca Brava na trajetória recente das lutas dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo*, XIX Encontro Anual da ANPOCS.
- BLASS, Leila. (1996a), *Los trabajadores y los cambios en la industria automotriz en Brasil*, VIII Seminário Internacional de Sociologia do RC 10 ISA, Santiago do Chile.
- BLASS, Leila. (1996b), *Os Metalúrgicos de São Bernardo na virada da história: da greve Vaca Brava em 1985 à Noite de Vigília contra a recessão em dezembro de 1991*. Relatório final do CEPE / PUCSP.

- BLASS, Leila. (1996c), *Estratégias globais de relações industriais? Algumas reflexões sobre os acordos trabalhistas recentes na Ford e Volkswagen*, IV Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, (datilo).
- BLASS, Leila. (1997), *Relatório Científico Final "A indústria do automóvel no Brasil e em Portugal, no contexto da globalização"*. FAPESP nº 1995/0155-4.
- BLASS, Leila. (1998a), "Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha", *Revista Brasileira de Ciências Sociais* vol 13 nº 36, fev.
- BLASS, Leila. (1998b), "Alcance e limites da reestruturação negociada", *São Paulo em Perspectiva* vol 2/ nº 1, jan-mar.
- BOITO, Armando, (1991), *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- CASTRO, N. e COMIN, A. (1998), "As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical", *São Paulo em Perspectiva* vol 2/ nº 1, jan-mar.
- CODAS, G. (1998), "O 'rpto' da vanguarda", *São Paulo em Perspectiva* vol 2/ nº 1, jan-mar.
- COMIN, Álvaro e CARDOSO, Adalberto. (1995), "Câmaras Setoriais, modernização produtiva e democratização das relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico" *in* N. Castro (org.), ob. cit..
- DAL ROSSO, Sadi. (1996), *A Jornada de Trabalho na Sociedade: O Castigo de Prometeu*. São Paulo, LTR.
- FORRESTER, V. (1997), *O horror econômico*, S. Paulo, Edunesp.

MOREL, R. e PESSANHA, E. (1998), *Estado e trabalho no Brasil: padrões institucionais e tendências recentes*. Trabalho apresentado no XIV congresso Mundial de Sociologia, Montréal, RC 44 (datilo).

NEVES, M. (1996), *Impactos da reestruturação produtiva sobre a relação capital/trabalho. O caso FIAT- MG*, São Paulo, CEBRAP, agosto.

RODRIGUES, L. (1990), *Partidos e sindicatos*. São Paulo, Ática.

SALERNO, Mário. (1995a), "Flexibilidade e organização produtiva" in N. Castro (org), in N. Castro (org.), *A Máquina e o Equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

SANTOS, B. S. (1987), *Um discurso sobre as ciências*. Porto, Afrontamento.

SANTOS, B. S. (1994), *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto, Afrontamento.

SANTOS, B. S. (1997), "Por uma concepção multicultural de direitos humanos", *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº 48, Coimbra, jun.

SILVA, Silvio César. (1996), *As Comissões de Fábrica da Ford e da Volkswagen durante a Autolatina: práticas e experiências*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

WOOD, S. (1991), "O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo", *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 17, out.

## Documentos consultados

Acordo Coletivo de redução e flexibilização da jornada de trabalho na Volkswagen.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/Comissões de fábrica dos trabalhadores na Ford do Brasil. (1995), *Nova estrutura salarial horista*.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1995a), *Redução da jornada de trabalho, limite de hora extra e reorganização do tempo de trabalho: as propostas alternativas dos metalúrgicos do ABC*.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1995b), *Rumos do ABC: a economia do Grande ABC na visão dos metalúrgicos*.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/Subseção DIEESE (1995c). *Política Industrial, Reestruturação Produtiva e Organização do Trabalho*.

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/Subseção DIEESE (1996), *Globalização e o setor automotivo. A visão dos trabalhadores da empresa*.