

GRUPO DE FÁBRICA

**FORJANDO
O AÇO
FORJANDO
A LUTA**

**CADERNOS DO
TRABALHADOR**

2

NOME _____

PROFISSÃO _____

GRUPO DE FÁBRICA

**FORJANDO
O AÇO**

**FORJANDO
A LUTA**

**CADERNOS DO
TRABALHADOR**

2

NOME _____

PROFISSÃO _____

Texto elaborado a partir de depoimentos
de trabalhadores metalúrgicos de Osasco,
colhidos durante o primeiro semestre de 1980.

Equipe redatora:

Leila Maria da Silva Blass
Sílvia Maria Manfredi
Sonia P. Barros
Benedito Carvalho
Antonio Marcello

Capa e planejamento gráfico:

Joca Pereira

Ilustrações:

Luis Gê. Pery, IGE

Arte Final

Roberto Madureira

Edição da ABCD Sociedade Cultural
e do Grupo de Educação Popular do Urplan –
Instituto de Planejamento Regional
e Urbano da PUC-SP
Dezembro de 1980

Apresentação	4
Prefácio	6
O Xis da Questão	9
Era Banana Semana Toda	12
É Conversando que a Gente Vê Mais Longe	20
Prenderam o Canaveira	25
Onde é que o Sapato Aperta Mais	29
Uma Vitória Muito Importante	31
Mapeando a Fábrica	36
Um Processo Coletivo	39
Isso é Só o Começo	45

APRESENTAÇÃO

O tema deste segundo número dos “Cadernos do Trabalhador” foi sugerido pelos trabalhadores metalúrgicos de Osasco e tanto o planejamento como a organização das informações aqui contidas são frutos de um trabalho conjunto. Seu principal objetivo é servir de instrumento para levantar um debate sobre a importância e as dificuldades de organização a partir da fábrica.

Para produzi-lo, passamos por várias etapas: inicialmente, os operários relataram suas experiências de grupos de fábricas. A partir desses depoimentos, elaboramos a primeira versão do caderno. Em seguida, foi feito um debate em que os trabalhadores sugeriram algumas modificações no texto e nas ilustrações. A partir dessas sugestões, reformulamos o primeiro texto e chegamos à versão definitiva, conservando a linguagem e o conteúdo expressos nas entrevistas.

Nesse sentido, os verdadeiros autores deste Caderno são os trabalhadores que participaram de sua elaboração, pois o GEP apenas se limitou a organizar as informações contidas nos depoimentos.

É ai que entra também
o valor do grupo de fábrica.
Cinco ou seis companheiros
dentro de uma fábrica
conseguem fazer muita coisa,
porque eles têm uma certa visão,
uma consciência e sabem
organizar um mínimo
o pessoal lá dentro.
Eles acabam se articulando
com o resto e se transformam
em dez vezes mais companheiros.
E olha que todo esse trabalho
ainda se faz por baixo dos panos
pro patrão não descobrir.

PREFÁCIO

Este Caderno relata algumas experiências de luta vividas por trabalhadores metalúrgicos de Osasco. Experiências do dia a dia, do trabalho dentro da fábrica e da criação e desenvolvimento dos grupos de fábrica, numa época das mais difíceis, com inúmeras barreiras encontradas, impostas pelo regime.

Os trabalhadores no Brasil nunca tiveram liberdade, pois os Sindicatos sempre foram atrelados ao governo, desde sua oficialização, sendo que as coisas pioraram muito depois de 1964, após a instalação do regime ditatorial e arbitrário, onde só os patrões e os poderosos têm vez.

No nosso entendimento, o Sindicato só vai ser livre, democrático e combativo com a participação de todos os trabalhadores no desenvolvimento do processo de lutas para arrebentar a lei de arrocho salarial e esta estrutura sindical atrelada ao Estado, via Ministério do Trabalho.

O Sindicato tem que estar presente dentro das fábricas, no dia-a-dia dos trabalhadores, por isso nós, os militantes operários da Oposição Sindical, procuramos sempre dentro do possível, partir das pequenas lutas nos nossos setores de trabalho, conscienti-

zando os grupos de fábrica, mostrar o valor da união e da luta coletiva.

Durante anos fizemos "trabalhinhos de formiga". Muitas vezes perguntamos a nós mesmos de que se via um grupo de fábrica organizado com 10, 15 ou 20 operários numa fábrica de 2, 3 ou 5 mil trabalhadores; mas, através do processo coletivo, através das greves nestes últimos anos é que vimos o valor e o papel desempenhado por estes pequenos grupos. Onde havia um mínimo de trabalho organizado, a luta foi mais longe e obtivemos maiores conquistas.

Percebemos que em cada luta desenvolvida sempre fica um saldo positivo, uma maior clareza em cada companheiro, desde as lutas por limpeza no banheiro, por melhor comida nos restaurantes, através de um abaixo-assinado, por um processo coletivo até a greve numa fábrica ou uma greve da categoria.

E, através deste e outros trabalhos desenvolvidos no interior das empresas, da conscientização, da politização e da organização dos trabalhadores é que se vai fortalecendo o Sindicato e o movimento operário em geral.

José Pedro da Silva (Zé Pedro)

O xis da questão

Naquela tarde de quarta-feira, todo mundo estava na expectativa. Quando foi três horas, deu o sinal pro café. Tião e seus companheiros sentaram nos bancos, uma turma na beira da parede do lado de lá, outra na beira da parede do lado de cá, para um ficar olhando pro outro e se sentir mais seguro. Lá dentro, as máquinas todas paradas.

Me deu uma moleza nas pernas tão grande que acho que eu sentei mais por causa da moleza das pernas, conta Tião.

Foi uma sensação esquisita que todos sentimos. Eu mesmo nunca tinha tido uma participação assim tão grande. Era uma grande experiência que eu estava vivendo com todo pessoal ali da fábrica. Todos queriam saber o que fazer na hora exata, na horinha de se reunir prá parar as máquinas.

Aí apitou o fim do café. Uns caras meio assim, mais moles, levantaram e tal e foram prá máquina começar a trabalhar. Mas a grande maioria ficou sentada. Os caras mais experientes davam sinal: fica firme aí!

Chefe nenhum sabia da coisa. Passaram cinco minutos e ninguém se mexia. Tinha barulho de gente trabalhando, mas era assim de 10% do normal. Foi quando começou a aparecer um chefe aqui, um gerente ali, o guarda a segurar o pessoal dentro da fábrica. O pessoal ficou meio tenso e aí começou a circular. Tava parecendo formigueiro trancado dentro

da fábrica. Tinha nego que suou, que suava assim de pingar.

Na usinagem e na calderaria, o pau tava firme. Só ficou trabalhando a ferramentaria, a estamparia e um setor de enrolamento. O resto parou, praticamente 90%.

A gente encontrava com o pessoal e perguntava: Como é, companheiro, tá mais tranquilo agora? Aí o companheiro respondia: Agora já relaxei, agora já fico à vontade, já aprendi a ficar parado na frente do meu chefe.

Essa era a questão que deixava o pessoal tenso no momento da parada. O trabalhador nunca tinha parado na frente do chefe, do diretor da fábrica e agora tava parado, aquilo era uma coisa assim que nunca se tinha pensado.

Depois, o pessoal já tinha relaxado. Tínhamos combinado que a gente não ia fazer rodinha, que ia ficar cada um no seu setor, mas aí, durante a primeira hora, não se fez rodinha. Só que depois a gente viu o seguinte: tamos parados mesmo, ninguém vai trabalhar, então o que nós vamos fazer agora é começar a discutir nossas questões, as lutas que a gente vai fazer daqui prá frente. Aí começamos as rodinhas. E, em cada rodinha, a gente dizia: Isso é muito, muito importante prá nós, isto aqui é histórico da nossa caminhada, porque a partir deste momento os trabalhadores vão começar a participar para acabar com essa história do arrocho salarial, com essa miséria que está aí. Tá todo mundo de parabéns por-

que a gente consegue depois de tantos anos dar a volta por cima.

Então, foram aqueles abraços, aquela coisa assim. Tinha gente que chorava de alegria nesse dia dentro da fábrica.

E, naquela hora, eu ficava lembrando como muitas vezes me pegava pensando: Puxa vida, o que a gente vai fazer com um grupo de 8 ou 10 pessoas numa fábrica de três mil e tantos? Como essas pessoas podem desenvolver um trabalho nessa fabricona? É aqui que tá o xis da questão. Mas eu também lembrava que, para fazer uma greve nessa fabricona, houve muita experiência de luta antes lá dentro. E também muitos encontros e bate-papos com companheiros de outras fábricas, prá conhecer as experiências deles na organização de grupos de fábrica. Aí, a gente via que cada uma era diferente, que tinha alguns acertos mas também erros. E é assim mesmo que a gente vai descobrindo como trabalhar melhor.

Em cada experiência, a gente vai ficando mais calejado, mais companheiros vão ficando calejados. É como diz a história: é forjando o aço aí, na briga mesmo, que a gente vai conseguindo as nossas reivindicações.

E aqui, neste Caderno, vamos contar algumas experiências que os companheiros tiveram em diversas fábricas diferentes, experiências que mostram como o trabalhador vai forjando o aço nas lutas. São quatro experiências:

1 Era banana a semana toda

Onde uma companheira mostra como é necessário que a maioria dos trabalhadores da fábrica participe de um movimento para que ele dê certo.

2 Prenderam o Canavieira

Um acontecimento que deixa o pessoal revoltado pode ser o primeiro passo para unir e organizar os trabalhadores de uma fábrica.

3 Uma vitória muito importante

Conhecer a fábrica, a situação concreta dos trabalhadores em cada fábrica, para poder fortalecer a organização é um passo importante.

4 Um processo coletivo

Como o trabalho organizado dentro da fábrica pode fazer o pessoal crescer e sempre deixar frutos que se desenvolvem e permitem uma união mais poderosa dos trabalhadores.

Era banana a semana toda

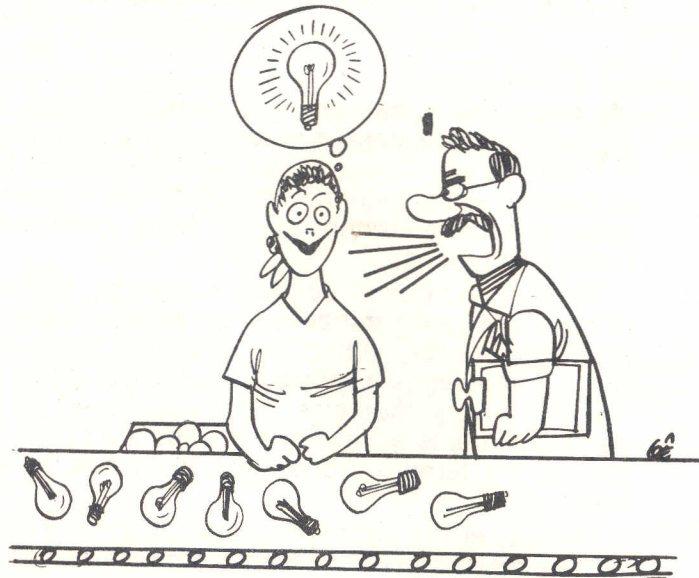
Antes, eu trabalhava numa metalúrgica. Era uma fábrica bem pequena, mas eles exploravam muito. Como quase só tinha mulher lá — os homens eram engenheiros, mecânicos — o patrão dava uma de bonzinho, dando flores, distribuindo bolos e bombons.

Foi com isso que eu comecei a enxergar as coisas lá dentro. A gente trabalhava, se esforçava prá dar produção e eles vinham agradecer a gente com bolo! Começamos a protestar. Eu passei a não comer o bolo e quando eles vinham dar flores, eu não pegava. A gente achava que a coisa era por aí. Então, eu me ferrei, porque eles me mandaram embora.

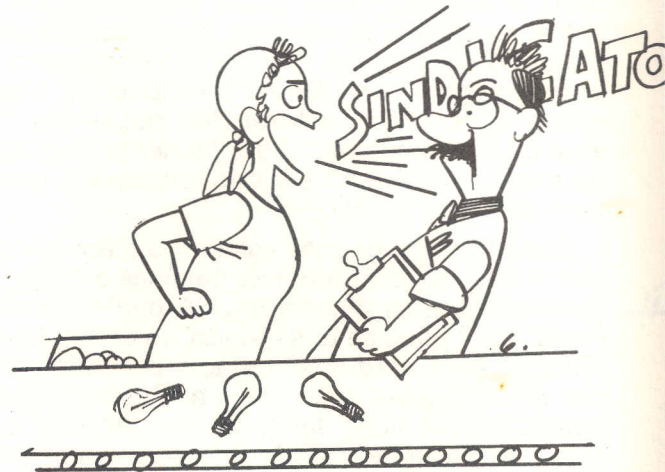
Depois, eu fui trabalhar nessa multinacional que fabrica material elétrico. Eu trabalhava na máquina de produção. Nessa fábrica, têm mais ou menos 1.200 operários, a maioria também é mulher. As meninas trabalham como operadoras de máquina, outras trabalham com as peças. Os homens são mecânicos. É um serviço pesado.

Quando eu comecei a trabalhar em fábrica, eu não participava de nada. Nem sabia o que era Sindicato. Depois, conheci uns companheiros e comecei a acordar. Daí fui saber que a gente era metalúrgica, que pertencia a um Sindicato.

Já nessa fábrica de material elétrico, a gente sempre conversava com o pessoal lá dentro, discutia os



problemas. Na minha seção, por exemplo, as meninas não podiam tomar café. O café que vinha era só para os homens. A gente trabalhava oito horas na máquina e não tinha direito nem a um golinho de café? Que negócio é esse? Então, a gente começou a conversar sobre esse problema. A gente perguntava: por que eles podem e a gente não? Então, ia uma e pegava, ia outra e pegava. Depois de um certo tempo, todas as meninas começaram a tomar café. Não foi uma organização, mas a gente conseguiu al-



guma coisa. Então, eles passaram a dar chá para as meninas e café para os homens. E chá acalma!

Outra vez, chegou um grupo de máquinas novas, que veio do estrangeiro. É um grupo que faz muitas peças por hora. Quando esse grupo veio, trouxe um monte de problemas. Onde as máquinas ficaram, não tinha ar refrigerado e as máquinas eram quentes.

Vieram dois caras estrangeiros prá montar esse grupo de máquinas. Quando eles chegaram, eu estava saindo de férias. Quando voltei, a turma já es-

tava trabalhando lá. A seção que a gente trabalhava antes estava parada e a gente foi para esse grupo novo. A situação desse grupo era terrível. Tinha um chefe que ficava lá de cima brigando, molecando, xingando o mecânico. Era menina cortando o dedo, se queimando direto! Estava uma loucura. A gente já estava acostumada a fazer 800 peças por hora e esse grupo novo fazia 1.300. Aumentou a produção. As meninas ficavam nervosas, choravam, desmaiam. Era uma loucura!

Quando conseguimos essa produção, um chefão veio e deu bombom para as meninas e pagou umas cervejas para os mecânicos. "A gente trabalhando nesse calor aqui, se queimando, se cortando, se danando e esse cara aparece aqui para dar bombom prá gente!", disse uma menina. Então, as meninas começaram a ficar danadas. Eu não abri o bico. Mas, depois, eu e mais três companheiros resolvemos fazer uma carta denunciando a situação.

Nessa carta, a gente falava das queimaduras, dos cortes, das meninas que desmaiam, do calor que chegava até 48 graus e colocamos também o negócio do bombom. Depois, a gente resolveu mandar para o Sindicato e saiu no jornalzinho.

Antes, as meninas só falavam mesmo de coisa de mulher, vestido bonito, essa coisa toda. Quando o jornalzinho apareceu, todo mundo leu e começou a discutir. Todo mundo ficava perguntando quem foi que tinha ido denunciar, essas coisas. O cara que tinha dado bombom queria, de qualquer maneira, sa-



ber quem foi prá mandar embora. Tinha gente que olhava prá mim e perguntava se tinha sido eu. Eu dizia que não. Disfarçava. Na minha seção, eu aparecia como liderança, mas na fábrica toda não. Tinha algumas pessoas com quem a gente discutia e algumas chegaram depois a participar da greve.

Aí, eu comecei a levar mais coisas do Sindicato para o pessoal ver. Eu e uma companheira estávamos procurando uma forma de tentar organizar

peçoal. A gente tentou várias formas de levar o peçoal para o Sindicato, mas não deu. Aí a gente viu que o peçoal reclamava muito da comida e achamos que a coisa era por aí.

Para poder almoçar na empresa, tinha um vale. Cada dia se usava um vale. Mas se você faltasse, o vale não valia nada e no fim do mês era descontado. Às vezes, a gente perdia 6 vales por mês. Teve uma menina que perdeu 14 vales num mês, porque ela ficou afastada por doença. No fim do mês, ela pagou os 14 vales e as refeições que ela tinha direito ficaram perdidas.

Além disso, a comida era muito ruim. A gente encontrava bicho, cabelo, essas coisas todas na salada. A sobremesa, então! Na segunda-feira, eles davam banana. Na terça, era banana picada. Na quarta, misturavam alguma coisa com banana. Era banana a semana toda!

Chamamos um peçoalzinho com quem a gente sempre conversava e começamos a nos reunir para discutir essa coisa da comida. Aí, a gente fez a primeira reunião com o peçoal da fábrica. Nessa reunião, vieram cinco pessoas. Foi aí que a gente discutiu os problemas e o peçoal começou a se interessar. A gente começou a apontar algumas coisas que não eram justas como, por exemplo, a gente comer banana a semana toda e pagar o vale que a gente não come. Aí, resolvemos tirar um mosquitinho escrito assim:

COMPANHEIROS

**Nossa refeição é péssima.
A sobremesa é sempre a mesma.
Se faltamos, perdemos
o vale que pagamos.
Vamos nos organizar e lutar
por uma melhor refeição
e pelo direito do
uso de vale todos os dias**

LEIA E PASSE PARA FRENTE

Soltamos na fábrica pela primeira vez e foi aquele bochicho, mas foi bem recebido. A gente só soltou na nossa turma, mas até a turma da noite chegou a ver o mosquitinho.

Daí, fizemos uma segunda reunião, tiramos outro mosquitinho e soltamos. No segundo mosquitinho, o peçoal da segurança começou a entrevistar o peçoal da fábrica pra saber o que a gente achava da comida. Depois disso, depois de um mês mais ou menos, eles disseram que a comida ia melhorar. Uma semana depois, a comida veio bem melhor e a já começou a variar mais a sobremesa e tal. E a partir desse mês, a gente mudou o vale, que ficou valendo pra qualquer dia. Quer dizer, isso foi mesmo uma conquista nossa!

É conversando que a gente vê mais longe

No domingo, Chico foi encontrar os amigos no bar, pensando nas coisas que a companheira tinha dito. Quando ele chegou, o Magrão e o Branco já estavam lá, batendo papo fiado e tomando uma cerveja prá espantar o calor.

– Que é isso, Chico? Tá de cara amarrada?

– Que cara amarrada nada. Eu tava pensando numas coisas aí.

– Então fala.

Chico sentou, pegou um copo e perguntou o que os dois tinham achado do que a companheira tinha contado. O Magrão respondeu:

– Eu acho que foi bom porque ela mostrou como é que a gente às vezes fica com vontade de fazer alguma coisa e não sabe bem como começar. O cara percebe que as coisas não tão certas dentro da fábrica e resolve ir sozinho prá fazer reivindicação. Acaba se ferrando porque os patrões tão ali e têm tudo a favor deles.

– Claro - disse o Branco. Eles podem fazer o que querem porque a gente não tem estabilidade, não tem nada disso. A gente acaba sendo identificado e vai embora sem direito.

– É nessa hora que a gente vê o peso que a organização dentro da fábrica tem – explicou Chico.



Magrão olhou bem para os companheiros e resolveu desabafar:

– Eu não sei, não. Eu fico meio preocupado. Fico pensando como é que a gente faz prá se aproximar dos caras na fábrica. Prá se aproximar assim, começar uma luta. A gente tenta conversar com o pessoal, mas não dá muito jeito de levar a coisa prá frente. Eu tô ficando desanimado.

Chico bateu no seu ombro:

– Que ficar desanimado nada, cara. Você tem que pensar que se você quer levar uma luta dentro da fábrica, é difícil mesmo. Mas fica muito mais fácil se

você for um cara bastante aberto, um companheiro mesmo pro pessoal que tá lá. Eles também sofrem a mesma exploração que você. Só que muitos nem imaginam que podem se unir prá lutar contra isso. E você tem que ser muito companheiro, tem que viver as coisas com todo mundo, prá saber por onde começar.

— Olha — disse o Branco. A primeira coisa que eu faço é conhecer bem as pessoas com quem eu posso conversar realmente. Mas eu não chego assim pondo minha idéia prá pessoas, não. Eu também quero saber o que cada um pensa. Vou fazendo um bate-papo aqui, outro ali. Não fico só falando prá eles o que eu penso. Entro em papo de futebol, de tudo. Eu acho isso importante, porque aí, se tem algum problema, o cara sabe que pode contar comigo.

— É isso mesmo — disse Chico. E o Branco continuou:

— Na fábrica onde trabalhei por último, quando a gente começou a desenvolver uma luta lá, era eu e mais dois gatos pingados. A gente não conhecia ninguém dentro da fábrica. Aí eu comecei a bater papo com o pessoal no bar, na hora do almoço, na hora do café. No começo era aquela conversa de futebol, de mulher. Não que eu seja contra isso. Eu até bato minha bola por aí e ninguém vai falar que eu sou grosso. Mas o papo foi crescendo até chegar a hora que nego começava a falar da situação na fábrica, na sua casa. Então, por exemplo, tinha nego que chegava prá mim e falava: Olha, ganho 5 mil, pago

dois de aluguel e quase não sobra nada pro resto.

— E o que é que você respondia?

— Bom, eu não dava uma solução. Eu falava pro cara, olha, reclamar prá mim não adianta que eu tô na mesma situação. A gente tem é que se unir aí e discutir essas coisas com mais gente, pra ver se a gente arranja uma saída todo mundo junto. Foi a partir daí que juntamos uns dez e começamos a discutir os problemas da fábrica. A gente se reunia toda semana. Podia ser em casa, no bar, onde dava. Aí, o papo mudou mesmo. E mudou todo o panorama da seção.

— Tudo bem — disse o Magrão. Mas você está esquecendo que o pessoal tem muito medo de participar. Lá na minha fábrica, cada vez que você chama um, vem aquele papo: pô, eles vão descobrir, eu não posso perder o emprego. Assim não dá!

— Também não é tanto assim — disse Chico. Não é todo mundo que tem medo. Mas, de qualquer forma, o medo também é uma coisa que a gente tem que discutir com os companheiros. Ninguém quer perder o emprego. E a gente tem que explicar que o patrão só vai descobrir se tiver alguém contando prá ele. Se eu confio em você, confio naquele, naquele outro, patrão nenhum vai descobrir.

— É isso mesmo — acrescentou o Branco. No começo, pode ser que todo mundo fique desconfiado. Mas depois que o cara começa a participar, que vê que a coisa tá funcionando mesmo, ele não quer nem saber se o patrão vai mandar embora ou não.

Todo mundo vai ganhando confiança e vai sentindo como é importante se unir para discutir os problemas.

— É. Mas tem outro problema — disse o Magrão.

— Outro!!! — falaram Chico e Branco ao mesmo tempo.

— É. Outro. Lá na fábrica, o cara às vezes sente a importância de discutir os problemas. Chega até a participar das assembleias do Sindicato. Às vezes ele sente vontade de falar mas não fala porque não tem claro o que vai falar. Aí começa a achar tudo cansativo e vai desanimando.

— Mas isso — respondeu o Branco — serve prá mostrar a importância da discussão num grupo dentro da fábrica. É discutindo que a gente aumenta a visão da gente.

— É verdade - acrescentou Chico. — A gente junta as idéias e começa a discutir. Quem tem mais experiência vai trocando com quem tem menos. Aí, o pessoal vai-se interessando e vai participando.

— Tudo isso é muito fácil quando o cara já entra numa fábrica com experiência acumulada, quando ele já é um militante operário — insistiu o Magrão. — Agora, prá gente que não tem experiência nenhuma...

— Peraí, não é bem assim, companheiro. — protestou o Branco. Lá na fábrica que eu trabalhava, não tinha esse papo de militante, não. O que aconteceu é que teve um fato que deixou a gente revoltado. E foi a partir daí que começou a crescer a visão que a gente tinha das coisas. Vou contar prá vocês...

Prenderam o Canavieira



Eu tinha vindo de uma fase de desemprego muito grande por causa da época de quartel, quando entrei na fábrica. Passei na experiência e gostei do ramo da calderaria. Eu era ajudante e não tinha muito peso dentro da fábrica. A gente mantinha um certo respeito, mesmo sendo ajudante, mas não tinha peso, porque o operário é sempre marcado por aquela questão: quem tem diploma, quem tem cargo, vale muito mais do que quem não tem nada. Mas, mesmo assim, a gente conseguia discutir algumas coisinhas.

E aí, começamos a ver que tinha uma série de problemas dentro da fábrica que prejudicava a gente. Por exemplo: o policiamento dentro da fábrica, que é uma coisa muito séria. Qualquer coisinha, eles mandavam prender, mandavam embora sem direito.

E tinha a exploração que era muito grande. A gen-

te via gente fazendo hora-extra assim a rodo mesmo. A sujeira, o pó, tudo isso, era uma coisa que você percebia na própria figura do trabalhador daquela fábrica.

Até que um dia aconteceu o seguinte: nós trabalhávamos de sábado normalmente. Nesse dia, a gente fazia a revisão das máquinas, consertava os defeitos, essas coisas. Para agradar os trabalhadores, todo sábado, a chefia pagava umas cachaças, um vinho, almoçava junto e tal. Nesse sábado, que era sábado de Aleluia, estava chovendo e um companheiro que estava trocando as calhas do telhado, estava todo molhado, vermelho, tremendo de frio.

A gente acabou de almoçar, entrou e ele ficou por último. Quando ele tentou entrar, o guarda disse que ele estava de fogo e prendeu ele na cadeinha que tinha na fábrica. Criou um bafafá danado na porta da fábrica.

Um companheiro perguntou o que estava acontecendo e o Canavieira, que estava sendo preso, disse que estavam prendendo ele falando que ele estava de fogo. Aí, fizeram um exame para constatar mesmo se ele estava de fogo e deu negativo.

E virou aquela confusão!

O guarda disse que ia chamar a polícia e outro companheiro falou que se ele quisesse chamar a polícia, podia chamar, porque ele ia chamar a caldearia.

E eu e ele fomos falando prá todo mundo:

— Prenderam o Canavieira! Prenderam o Canavieira!



E foi aquele clima. Todo mundo com raiva. No fim tava todo mundo na portaria. Um companheiro, que a gente nunca esperava, tomou a frente e fez um discurso na porta da fábrica de arrepiar os cabelos:

— Você está vendo? — disse ele. Isso aí é o pagão que você ganha por suas horas-extras. Isso é o que você ganha por estar lá em cima trabalhando sem nenhuma segurança no meio dessa chuva. Isso é o que você ganha por tudo que está fazendo. Você está trabalhando como oficial e ganhando como meio-oficial!

E foi falando, citando todo o sofrimento daquele companheiro. A gente dizia:

— É isso mesmo! É isso mesmo!

Aí o guarda virou prá esse companheiro e perguntou:

— Que seção você trabalha?

— Não interessa a seção que eu trabalho — ele respondeu. Não vim aqui para conversar com o senhor

Eu vim aqui para conversar com meus companheiros e quero saber quem é o chefe de segurança da fábrica, porque, pelo jeito, aqui não tem organização. Isso não é coisa que se faça com um trabalhador!

O guarda respondeu:

— O chefe não está aí!

— O chefe não está aí. É assim mesmo. Esses caras ganham 30, 40 milhões para ficar fora da fábrica. Na hora que se precisa deles, eles não estão aí.

Todo mundo que fazia hora-extra estava assistindo aquele discurso e foi um bafafá danado, mas a gente não conseguiu que o Canavieira entrasse prá fábrica.

O Canavieira acabou, depois, sendo mandado embora, mas a gente abriu um processo e ele ganhou. Aí a gente teve um papel muito importante, porque o companheiro queria abrir um processo mas não sabia onde, de que maneira. Então, a gente encaminhou ele prum advogado de confiança, que conseguiu ganhar o processo.

Eu fiquei mais um tempo nessa fábrica. E nesse tempo, a gente estava sempre discutindo com os companheiros, fazendo sindicalização, essas coisas. Mas você está vendo? Foi assim, na luta mesmo, que a gente foi aprendendo. Lá não tinha esse papo de militante, não. As pessoas com quem a gente discutia não eram pessoas formadas, que tinham uma atuação, que entendiam a importância daquilo que a gente estava fazendo. Era tudo trabalhador que sentia na carne a exploração que estava sofrendo.

Onde é que o sapato aperta

Quando o Branco terminou de contar sua história, Chico mandou vir outra cerveja. Os três ficaram em silêncio um pouco, até que o Manoel grão falou:

— Acho que é isso mesmo.

— O que? — perguntou Chico.

— Isso aí. Quando o Branco tava falando, eu percebi que tem muitos probleminhas que acontecem dentro da fábrica e que a gente podia aproveitar para ir organizando o pessoal, mas a gente deixa escapar porque não dá importância. É um negócio assim. A gente quer começar com a coisa já pronta, já quer pessoal conscientizado, participando das discussões. Mas, quando você falava, eu ia pensando que eu tava era colocando o carro na frente dos bois.

— Muitas vezes acontece isso — concordou o Branco. A gente entra na fábrica e quer começar a fazer as coisas com o que a gente tem na cabeça sem olhar o que está acontecendo lá. Aí acontece que a gente começa a falar de coisas que não são do interesse do pessoal.

— É — acrescentou Chico. A gente tem que conhecer, junto com os companheiros, a realidade da fábrica. A partir daquelas coisas que o pessoal mais sente é que a gente vai começar a mexer.

— A gente já apanhou bastante por causa disso — lembrou o Branco. Hoje, a gente já sabe que não pode impor nada pro pessoal. Mas no começo, foi fogo.

— Pois é. A gente queria puxar assuntos muito pro

fundos e o pessoal não acompanhava e desistiam da coisa. Não dá prá desligar o grupo da vida real, da realidade que existe dentro da fábrica — disse Chico.

— Tô sabendo — concordou o Magrão. Lá onde eu trabalho acontece isso, mas eu é que não estava prestando atenção nisso. O pessoal não quer muita teoria, quer saber como vão fazer prá resolver os problemas imediatos da fábrica, esses problemas miúdos, de todo dia.

— Ué! — estranhou Branco. E essas questões miúdas não mostram a exploração e a opressão que a gente sofre dentro e fora da fábrica? Tem muitas lutas pequenas que acontecem nas fábricas que mostram isso prá gente.

— Mas você tem que ver que essas questões miúdas mudam de fábrica para fábrica. Cada um tem que descobrir onde é que tá apertando mais o sapato do pessoal — disse Chico. Tem fábrica, por exemplo, que as coisas começam porque o banheiro tá sujo, quebrado, que não pode nem ser usado. Tem outra que pode ser questão de hora-extra. Ou de acidente de trabalho, ou... sei lá. Os problemas são tantos que se for falar todos, não vai ter mais fim.

— Lá onde eu trabalho, eu acho que o pessoal tá muito descontente com a comida. É que nem no caso das meninas. A comida é uma droga.

— Pois é — disse Chico. Numa fábrica que eu trabalhei uns tempos também aconteceu uma coisa assim. Deu até prá desenvolver umas coisas. Vou contar como a gente fez.

Uma vitória importante

Nessa fábrica, a gente tinha um grupo de cinco companheiros que se reunia fora da fábrica, mas a gente discutia e ninguém ficava sabendo de nada. Foi aí que a gente viu que precisava ter um contato maior com todo mundo, divulgar mais o que a gente tava achando.

Essa divulgação começou a ser feita de boca em boca, de máquina em máquina. Como eu trabalhava no almoxarifado, era mais fácil ter contato com o pessoal. Nas conversas, a gente convidava o pessoal e eles apareciam mesmo.

A gente fazia as reuniões de noite e ficava lá conversando, tomando pinga e discutindo os problemas da fábrica. Depois de uns oito meses, então, a gente já tinha um grupo de 30 pessoas que conseguiu levar várias lutas dentro da fábrica.

Lá tinha uma coisa muito importante: toda semana acontecia um acidente de trabalho. Isso porque as máquinas, os martelos não têm proteção. São antigos e, às vezes, até falta manutenção. Prá eles, não é interessante parar um martelo prum mecânico de manutenção dar uma verificada. Um companheiro nosso perdeu a mão por causa da própria máquina que tava com um parafuso solto.

Ele já tinha chamado o encarregado da manutenção e contado o problema, mas o encarregado falou que ainda dava prá trabalhar mais duas semanas.

Pro encarregado, que fazia o que o patrão queria,

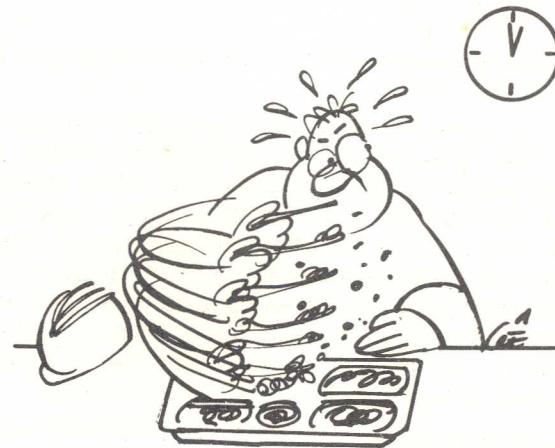


não era importante parar a máquina, apertar ou trocar o parafuso. Prá eles, o importante era continuar. Eles não querem saber se vai acontecer alguma coisa nem nada.

Mas nessa máquina, o companheiro perdeu a mão porque soltou a porca, o parafuso tava com a rosca já desgastada e o martelo caiu na hora que ele tava tirando a peça. Ele não tinha nem posto o pé no pedal. Ele tava com a peça ali, o martelo desceu e, quando desceu, ficou a mão.

Aí, a gente se movimentou.

A própria seção abriu um processo em cima desse acidente. E a gente foi no Sindicato com uma comissão explicar como foi o acidente.



Essa denúncia ajudou bastante a gente a organizar o pessoal.

Depois dessa luta, teve uma outra bem concreta que foi sobre o almoço. Lá, a comida era muito ruim e ainda tinha muita fila prá pegar o almoço. A gente tinha 45 minutos prá almoçar e ficava quase esse tempo todo na fila prá depois ter que almoçar uma comida muito ruim, correndo. Além disso, o almoço era muito caro.

A gente se reuniu prá discutir esse ponto do restaurante e resolvemos soltar um mosquitinho falando sobre isso.

Aí, todo mundo na fábrica começou a discutir isso e foi combinado que na semana seguinte, ninguém

ia almoçar no restaurante da fábrica, mas ia num bar que tinha lá perto.

Antes, a gente tinha resolvido que todo mundo devia sair bem devagar, entrar na fila sem pressa, comer devagar, entrar prá trabalhar uma meia hora depois do horário. Isso a gente fez uma semana toda, até que um dia, a fila tava demorando muito e o pessoal resolveu desobedecer a fila e entrar numa vez no restaurante. A partir desse dia da confusão, eles resolveram estabelecer uma certa ordem, a gente chegava lá, não tinha mais fila e tal. Mas a comida continuava cara e péssima.

Foi aí que a gente soltou o mosquitinho e resolveu ir almoçar no bar. A firma não tava esperando isso, nesse dia que ninguém apareceu para almoçar. Mas a gente não ficou nisso não. Tirou uma comissão com um companheiro de cada seção prá ir falar com o pessoal da firma porque ninguém tinha ido almoçar lá.

Daí, a comida começou a vir normalmente boa. E a gente fez um folhetinho sobre a vitória do restaurante e soltou lá dentro da fábrica.

Naquela semana, o pessoal só discutia essa questão, que foi uma das vitórias mais importantes nossas. O grupo que a gente tinha também discutiu bastante e viu que foi uma vitória mesmo porque devido a uma luta da gente, a comida melhorou assim de repente e ficou mais barata.

Esse foi um passo bastante grande prá gente, que mostrou pro pessoal que a gente unido consegue as

coisas. E o nível de consciência do pessoal tava aumentando.

Mas a direção da firma também tava de olho. Eles não conseguiram descobrir quem foi que organizou a coisa, mas desconfiavam de algumas pessoas. E mudaram o horário de almoço de alguns, inclusive da gente.

Como eles mesmos disseram, uma maçã podre no meio das outras vai apodrecer todas, né? Mas, só isso de mudar o horário do almoço para alguns, já mostrava que tava havendo um aumento de consciência dentro da fábrica, que tava botando medo na direção.

Mas todas essas lutas mostraram uma coisa. O operário, se você for falar prá ele só que o salário tá baixo, ele condorda. Tudo bem, tá baixo. Se você não colocar na frente dele que o almoço tá ruim que a segurança no trabalho é péssima, ele não se conscientiza rápido, sabe? Então, se você levar um problema que ele tá sentindo, como foi o caso do almoço, e começar a discutir junto com ele. Pô, se todo mundo se ajuntar aqui, se exigir junto, vai ver como melhora. E foi assim que a gente fez.

E tem também que, pro pessoal se organizar mais fortemente, você tem que ter uma vitória dentro da fábrica, prá provar que dá. Porque, a partir daí, o pessoal pensa: Bom, se a gente conseguiu aquilo, então a gente tem que conseguir outras coisas. E a luta vai avançando dentro da fábrica e a organização do pessoal vai ficando mais forte.

Mapeando a fábrica

Nem bem Chico tinha terminado de contar sua história, o Magrão falou:

— O negócio que mais me chamou atenção nessas coisas todas é isso de que é a partir das pequenas lutas que a gente vai ficando mais consciente e se preparando para outras lutas mais avançadas.

— Pois é. É a partir dessas lutas que a gente pode conseguir outras vitórias. A gente vai ganhando consciência da nossa força quando estamos unidos.

O Branco, que tinha ficado quieto até então, disse:

— Mas a gente não pode esquecer que uma coisa que ajudou muito na consciência dos trabalhadores foram as greves dos últimos anos.

— É mesmo — concordou Magrão. Não sei se tô certo, mas parece que ficou mais fácil conversar certas coisas na fábrica. Todo mundo está mais consciente dos seus problemas.

— Apesar do pessoal lá da fábrica não ter parado, a greve ajudou a gente a discutir as coisas — acrescentou Chico. A gente se perguntava: porque a gente não parou? Então, mesmo sem parar, a greve serviu para abrir os olhos do pessoal.

— É. A vida do trabalhador é a sua escola — disse Magrão.

— Mas eu acho que a gente não pode deixar a formação do trabalhador só por conta da vida, não. É importante também que o pessoal se reúna para ler e discutir assuntos que interessam à gente. Na minha



seção, por exemplo, a gente começou discutindo recortes de jornal que falavam sobre coisas relacionadas com a vida da gente. Eu cortava uma notícia passava pros companheiros e dizia: dá uma lida nesse recorte e depois me diz o que você achou disso daí. O pessoal lia, depois vinha me falar e er cima daquilo saía uma discussão. Chegou uma hora que começamos a ler uns cadernos que falavam sobre sindicalismo. O pessoal acha importante a gente ler e isso contribuiu para a evolução do grupo.

— Eu também fiz um negócio parecido — disse Chico. E essas leituras ajudaram muito o pessoal a avançar e o grupo de fábrica a crescer, porque cada um foi convidando mais um para participar das discussões e isso foi aumentando o número de pessoas do grupo.

— Esse problema de aumentar o grupo de fábrica

é uma coisa que eu sempre penso como fazer — disse Magrão.

— Eu acho importante, quando a gente pensa em ampliar o grupo, a gente trazer pessoas de outras seções. A gente deve fazer um esforço para conseguir representantes de todas as seções.

— Acho que isso ajuda na organização — acrescentou Branco. E também fica mais fácil prá gente mapear a fábrica.

— Mapear a fábrica? — estranhou o Magrão.

— É. A gente não pode se esquecer disso. A gente precisa conhecer bem a fábrica, fazer um mapa dela. Saber quantas seções tem, aonde tem gente boa, se tem outros grupos de fábrica, se é uma empresa nacional ou multinacional, quantos operários tem, como é composta a diretoria, quem é o presidente, como ele se comporta diante do movimento operário, se tem dedo-duro e onde trabalham. É preciso saber tudo e fazer um mapa direitinho. Depois, quando a gente discutir no grupo de fábrica, a gente vai acrescentando novas informações e tudo isso vai ser muito útil nas lutas que acontecerem.

Chico concordou com o Branco e acrescentou:

— E outra coisa que é muito importante é levar o pessoal prá se sindicalizar. É muito importante a gente estar presente ao Sindicato. Olha, é na hora que a gente precisa do pessoal na fábrica prá fazer um movimento que a gente vai ver a importância disso tudo. São passos que nós demos numa fábrica que eu trabalhei. E que funcionou. Eu vou contar.

Um processo coletivo

Essa foi uma firma onde eu já entrei como militante operário, já tinha uma experiência, uma visão do valor do trabalhador, o que o trabalho representa para a pessoa.

A gente começou lá de forma bem elementar, bem simples. Num primeiro momento, fiz amizade com o pessoal. Com todo pessoal da seção, antes, e, depois, com o pessoal de outros setores da fábrica. Nessa amizade, a gente ia conhecendo os companheiros, aqueles que você podia confiar mais, os que tem mais condições de pegar as coisas. Então, foi naquela amizade que a gente foi batalhando, até o momento em que deu prá formar um grupo de companheiros. Quando tinha qualquer matéria de jornal que falasse coisa relacionada com a vida da gente, a gente passava pro pessoal e depois discutia.

Algumas vezes, a gente ia ao banheiro e ficava discutindo de 5 a 10 minutos. Chegou um tempo até que a gente falava em “assembléias de banheiro”.

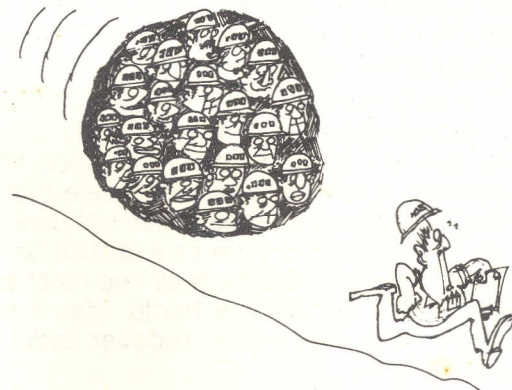
O pessoal foi avançando e começou a aumentar o número de pessoas interessadas na coisa. Aí começamos a participar da vida do Sindicato. Começamos a participar das campanhas salariais e tal.

E começamos a ver questões bem práticas. Por exemplo: toda calderaria tem poeira, ferrugem, barulho, poluição de pó e poluição sonora. Por causa disso, todos os trabalhadores que trabalham nesse

setor têm direito a receber uma taxa de insalubridade de acordo com a lei.

E tem uma outra lei que diz que quem trabalha habitualmente duas horas-extras por dia e quem está habituado a fazer horas-extras, quando receber o 13º salário, a lei dá o direito de receber a média das horas-extras durante o 13º salário. E nas férias também. As horas que se faz durante um mês dão direito a receber em valor também um domingo remunerado.

Foi em cima dessas duas questões — horas-extras e insalubridade — que a gente começou a fazer as



coisas dentro da fábrica. Depois, fomos até o Sindicato cobrar isso. A gente queria que o Sindicato fizesse uma ação ou visse uma maneira que a gente poderia fazer uma ação perante a Justiça.

Chegamos no Sindicato e fomos colocando o problema para o advogado que explicou: Pode-se fazer processos individuais e processos coletivos. Aí, a gente falou que precisava ver o resto do pessoal da fábrica, pois tinha muita gente fazendo hora-extra lá.

De volta na fábrica, a gente começou a conversar com o pessoal. Um mês depois, a gente estava com um processo coletivo de mais de 600 pessoas. Esse

grupo fez um trabalho assim e aí a gente viu a vantagem de trabalhar organizado. Uma coisa que a gente queria transmitir para 20 ou 30 seções da fábrica, já tinha 10 ou 12 companheiros que transmitiam e a coisa passava de boca em boca.

Depois, a gente fez o Sindicato soltar um boletim e o Sindicato soltou. Mas, apesar disso, a notícia ainda tinha que ser dada de boca em boca na fábrica.

Quando a empresa sentiu aquele monte de processo, começou a chamar o pessoal para fazer desistir do processo. Ela dizia que ia estudar uma forma de pagar dali prá frente, mas não os atrasados. Retroativo, não. Só dali prá frente. Mas o pessoal não aceitava. Nós queremos receber tudo, diziam os companheiros.

À medida em que a empresa não conseguia convencer muita gente, começou a mandar alguns companheiros embora. Ela mandava meia dúzia na parte da manhã e à tarde ela chamava outros que, inclusive, já tinham sido chamados, e dizia: O negócio é o seguinte, aqui tem uma carta feita, pedindo para você sair do processo, renunciar o processo; você assina essa carta e não precisa levar no Sindicato.

O pessoal saía meio bronqueado lá do advogado. O cara não ia ao Sindicato pedir renúncia do processo. Aí eles diziam: Você assina esta carta e a empresa manda para o Sindicato e aí você não tem mais processo.

E, mesmo assim, pouca gente entrou nessa jogada.



A empresa, então, começou a fazer o seguinte: chamava os companheiros e dizia: Olha, tem uma promoção preparada prá você aqui; você vai passar prá controlador.

Usou de várias artimanhas.

Depois, dizia pro companheiro: Você vai subir para controlador, só que um operário que abre um

processo contra a empresa, a gente não pode dar promoção. Era uma série de artimanhas que a empresa utilizou para poder desativar, desarticular o processo.

Quando foi uma determinada altura do campeonato, quando já tinham saído umas cento e poucas pessoas do processo e mais umas cento e poucas tinham ido embora, chegaram 300 desistências do processo.

Foi um reboleço.

E daí, eles mandaram embora uns 20 do nosso grupo. Isso por causa de um erro nosso, do grupo, porque a gente era muito ativo e logo começou a ser identificado pela chefia. À medida que o pessoal recuou, recuou todo mundo. Quem não recuou foi mandado embora. O pessoal da comissão não recuou e acabou sendo mandado embora.

Aí foi nosso erro. A gente foi com a boca muito forte em cima da botija e a botija quebrou. A luta não foi totalmente vitoriosa, mas teve umas vitórias. A firma começou a pagar a insalubridade. O 13º daquele ano o pessoal já recebeu com as horas-extras que quase dobravam o 13º do pessoal.

Foi uma alegria muito grande pro pessoal, por um lado, e de tristeza porque se tinha perdido muitos companheiros bons e ainda não se conseguiu receber os atrasados.

Mas, mesmo com o pessoal sendo mandado embora, teve uns que não foram e a gente pôde começar outro grupo, já com uma experiência maior.

Isso é só o começo

Com a fábrica parada, Tião continua pensando e lembrando de todas as experiências de lutas que os companheiros e companheiras desenvolveram até poder fazer uma greve daquelas. Histórias de lutas como as que foram contadas aqui.

E Tião pensa:

Isso é só o começo. Um começo muito bom, que mostra a clareza que o pessoal coloca as coisas e a firmeza que tem na hora de lutar por aquilo que acredita. É aí que entra também o valor do grupo de fábrica. Cinco ou seis companheiros dentro de uma fábrica conseguem fazer muita coisa, porque eles têm uma certa visão, uma consciência e sabem organizar um mínimo o pessoal lá dentro. Eles acabam se articulando com o resto e se transformam em dez vezes mais companheiros. E olha que todo esse trabalho ainda se faz por baixo dos panos pro patrão não descobrir.

A única experiência nossa é com grupo de fábrica. E o grupo de fábrica dentro de uma realidade que é a seguinte: os trabalhadores não têm liberdade sindical, a estrutura sindical brasileira é atrelada ao Ministério do Trabalho e tem um pessoal que se acomodou em direções sindicais. Hoje, no Brasil, a gen-

te sabe que 90% dos Sindicatos são pelegos.

Nisso tudo, a gente tem que ver que tem que conquistar uma outra coisa: a comissão de fábrica, que é um sonho nosso que não deu prá conquistar até agora. A gente vai ter que lutar muito através dos grupos de fábrica prá futuramente se chegar à comissão de fábrica. E nós tamos lutando aí prá isso. Porque todas as lutas que a gente faz, por pequenas que sejam, a gente acaba sempre dando um sentido prá fortalecer a luta no conjunto, prá conquistar esses grandes passos que são a questão da estabilidade no emprego, da liberdade sindical, do representante sindical e da legalização das comissões de fábrica. No momento que a gente conquistar isso, aí depois a gente dá outros passos mais avançados.

Tião olha para os lados, os companheiros de braços cruzados, conversando em rodinhas, e as máquinas paradas. E pensa:

Sei não. A coisa é difícil, mas a gente tá chegando lá. O que é preciso é que a gente aprenda com o que todo mundo fez até aqui. Prá poder avançar com mais segurança. É por isso que eu gostaria de saber o que os companheiros e companheiras pensam disso tudo que foi dito aqui.

Para continuarmos nosso trabalho, gostaríamos de ter sua opinião para podermos melhorar os outros que serão feitos. Se quiser colaborar, responda as questões abaixo e entregue o envio pelo correio para:

URPLAN

Instituto de Planejamento Regional e Urbano da PUC-SP
Rua Monte Alegre, 977 - São Paulo (SP) - CEP - 05014

1. Você acha que este caderno foi escrito numa linguagem

FÁCIL DIFÍCIL MUITO DIFÍCIL

2. O que você achou

Da capa: BOA RAZOÁVEL RUIM

Do tipo de letra: BOM MUITO PEQUENO

MUITO GRANDE

3. A questão do grupo de fábrica foi

BEM TRATADA RAZOAVELMENTE

TRATADA MUITO SUPERFICIALMENTE

4. Quais as principais falhas que você encontrou neste caderno?

.....

5. Que modificações você sugere para os próximos?

.....

6. Que assuntos você gostaria de sugerir para os próximos cadernos?

.....

7. Qual sua profissão?

Obrigado pela colaboração

Composição e fotalito
Caminho Editorial Ltda.